

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Evidenčné číslo: 101002/I/2025/36145173625898244

HLAVNÉ DETERMINANTY MEDZINÁRODNEJ
MIGRÁCIE VYSOKOKVALIFIKOVANÝCH
PRACOVNÝCH SÍL V KRAJINÁCH V4

Diplomová práca

Bratislava 2025

Bc. Jakub Slaninka

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

HLAVNÉ DETERMINANTY MEDZINÁRODNEJ
MIGRÁCIE VYSOKOKVALIFIKOVANÝCH
PRACOVNÝCH SÍL V KRAJINÁCH V4

Diplomová práca

Študijný program: Manažment verejných politík

Študijný odbor: Ekonomia a manažment

Školiace pracovisko: Katedra ekonomie

Vedúci záverečnej práce: Ing. Andrej Přívara, PhD.

Bratislava 2025

Bc. Jakub Slaninka

ČESTNÉ VYHLÁSENIE

Čestne vyhlasujem, že som diplomovú prácu s názvom: Hlavné determinanty medzinárodnej migrácie vysokokvalifikovaných pracovných síl v krajinách V4, vypracoval samostatne pod vedením svojho školiteľa: Ing. Andreja Přívaru, PhD. A že som uviedol všetku použitú literatúru.

V Bratislave, 2025

.....
(vlastnoručný podpis)

POĎAKOVANIE

Touto cestou vy som sa chcel veľmi pekne poďakovať môjmu školiteľovi diplomovej práce pánovi Ing. Andrejovi Přívarovi, PhD. Za jeho podporu, pripomienky a cenné rady pri vypracovaní tejto práce.

Jakub Slaninka

ABSTRAKT

SLANINKA, Jakub: Hlavné determinanty medzinárodnej migrácie vysokokvalifikovaných pracovných síl v krajinách V4, Národohospodárska fakulta, Katedra ekonómie. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Andrej Prívvara, PhD. – Bratislava: NHF EU, 2024, 88 Strán

Cieľom práce je identifikovať hlavné determinanty medzinárodnej migrácie vysokokvalifikovanej pracovnej sily a zhodnotiť ich vplyv na krajiny Vyšehradskej štvorky. Analytická časť je zameraná na zostavenie SWOT analýz trhu práce pre Slovensko, Česko, Poľsko a Maďarsko, ktoré slúžia na identifikáciu push a pull determinantov ovplyvňujúcich migráciu. Práca ďalej obsahuje modelovú mapu rozhodovania migranta, komparáciu životnej úrovne v krajinách V4 a výpočet ekonomických dopadov cirkulácie mozgov. Výsledkom práce je návrh odporúčaní pre tvorbu verejných politík zameraných na získanie a udržanie vysokokvalifikovaných pracovníkov. Práca je rozdelená do 3 kapitol. Obsahuje 30 tabuliek a 13 grafov. Prvá kapitola sa venuje analýze odbornej literatúry a teoretickému vymedzeniu pojmov. V druhej kapitole sú predstavené ciele a metodológia práce. Tretia kapitola obsahuje SWOT analýzy, výpočty a syntézu zistení.

Kľúčové slová:

vysokokvalifikovaná migrácia, krajiny Vyšehradskej štvorky, trh práce krajín V4, Swot analýza, push determinanty, pull determinanty, cirkulácia mozgov

ABSTRACT

SLANINKA, Jakub: Main determinants of international migration of highly skilled labour in the V4 countries, Faculty of National Economy Department of economics. – Bachelor's Thesis Supervisor Ing. Andrej Prívvara, PhD. - Bratislava: NHF EU, 2024, 88 Pages

The aim of this thesis is to identify the main determinants of international migration of highly skilled labour and to assess their impact on the Visegrad Group (V4) countries. The analytical part focuses on developing SWOT analyses of the labour markets in Slovakia, Czechia, Poland, and Hungary to identify push and pull factors influencing migration. The thesis also includes a decision-making map model of a migrant, a comparison of the standard of living across V4 countries, and a calculation of the economic effects of brain circulation. The outcome of the thesis is a set of policy recommendations aimed at attracting and retaining highly skilled professionals. The thesis is divided into three chapters. It contains six tables, five charts, and two models. The first chapter focuses on the review of academic literature and theoretical definitions. The second chapter introduces the objectives and methodology. The third chapter presents the SWOT analyses, calculations, and synthesis of findings.

Keywords:

highly skilled migration, Visegrad Four countries, labour market of V4 countries, SWOT analysis, push determinants, pull determinants, brain circulation

Obsah

| | |
|---|----|
| Zoznam tabuliek | 10 |
| Úvod | 12 |
| 1. Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí | 14 |
| 1.1 Teoretické vymedzenie pojmu vysokokvalifikovaná pracovná sila | 14 |
| 1.1.1 Vysokokvalifikované pracovné sily v krajinách V4..... | 14 |
| 1.2 Teoretické vymedzenie pojmu pracovná migrácia..... | 16 |
| 1.2.1 Teoretické vymedzenie migrácie pracovnej sily | 16 |
| 1.2.2 Migračná politika Slovenskej Republiky | 17 |
| 1.2.3 Princípy migračnej politiky | 18 |
| 1.2.4 Migrácia krajín V4 a jej vývoj v čase | 19 |
| 1.2.5 Vývoj čistej migrácie krajín V4 | 23 |
| 1.3 Determinanty migrácie | 23 |
| 1.3.1 Ekonomické determinanty | 23 |
| 1.3.2 Politické determinanty | 26 |
| 1.3.3 Sociálne determinanty migrácie | 27 |
| 1.4 Cirkulácia mozgov a jej účinky..... | 28 |
| 1.4.1 Účinky na migranta..... | 29 |
| 1.4.2 Účinky na krajinu pôvodu..... | 29 |
| 1.5 Teoretické vymedzenie trhu práce | 30 |
| 1.5.1 Ekonomická definícia trhu práce..... | 30 |
| 1.5.2 Trh práce Slovenskej republiky | 32 |
| 1.5.3 Trh práce Českej Republiky | 37 |
| 1.5.4 Trh práce Poľska..... | 40 |
| 1.5.5 Trh práce Maďarska..... | 43 |
| 1.6 SWOT analýza | 46 |

| | | |
|-------|---|----|
| 1.6.1 | Základný rámec SWOT analýzy | 46 |
| 2 | Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania. | 48 |
| 3 | Výsledky práce | 50 |
| 3.1 | Údajová základňa | 50 |
| 3.1.1 | Vzťah vysoko kvalifikovaných pracovníkov a migrácie | 50 |
| 3.1.2 | Podiel vysoko kvalifikovaných pracovníkov podľa zamestnania | 52 |
| 3.2 | SWOT analýza trhu práce krajín V4 a určenie determinantov | 53 |
| 3.2.1 | SWOT analýza trhu práce Slovenska a určenie determinantov | 53 |
| 3.2.2 | Interpretácia frekvencie výskytu determinantov v SWOT analýze Slovenska | 57 |
| 3.2.3 | SWOT analýza trhu práce Českej republiky a určenie determinantov.... | 59 |
| 3.2.4 | Interpretácia frekvencie výskytu determinantov v SWOT analýze Českej republiky | 62 |
| 3.2.5 | SWOT analýza trhu práce Poľska a určenie determinantov | 64 |
| 3.2.6 | Interpretácia frekvencie výskytu determinantov v SWOT analýze Poľska | 68 |
| 3.2.7 | SWOT analýza trhu práce Maďarska a určenie determinantov | 69 |
| 3.2.8 | Interpretácia frekvencie výskytu determinantov v SWOT analýze Maďarska | 73 |
| 3.2.9 | Sumarizácia a interpretácia výsledkov analýzy..... | 74 |
| 3.3 | Národohospodárske efekty migrácie vysokokvalifikovaných pracovných síl | 76 |
| 3.3.1 | Výpočet priemernej straty príjmov štátneho rozpočtu na konkrétneho vysokokvalifikovaného pracovníka | 77 |
| 3.3.2 | Výpočet priemerného prírastku príjmov štátneho rozpočtu na konkrétneho vysokokvalifikovaného pracovníka | 80 |
| | Diskusia | 81 |
| | Záver..... | 83 |

| | |
|---------------------------------|----|
| Zoznam použitej literatúry..... | 85 |
|---------------------------------|----|

Zoznam tabuliek

| | |
|---|----|
| Tabuľka 1 – Vývoj čistej migrácie krajín V4 1/2 | 23 |
| Tabuľka 2 – Vývoj čistej migrácie krajín V4 2/2 | 23 |
| Tabuľka 3 - Priemerná hrubá a čistá mesačná mzda v € na Slovensku..... | 35 |
| Tabuľka 4 - Priemerná hrubá a čistá mesačná mzda v € v Českej republike | 40 |
| Tabuľka 5 - Priemerná hrubá a čistá mesačná mzda v € v Poľsku | 43 |
| Tabuľka 6 - Priemerná hrubá a čistá mesačná mzda v € v Maďarsku | 46 |
| Tabuľka 7 - SWOT analýza trhu práce Slovenskej republiky | 54 |
| Tabuľka 8 - Frekvencia výskytu pull determinantov na trhu práce Slovenska | 57 |
| Tabuľka 9 - Frekvencia výskytu push determinantov na trhu práce Slovenska | 57 |
| Tabuľka 10 - SWOT analýza trhu práce Českej Republiky | 59 |
| Tabuľka 11 - Frekvencia výskytu pull determinantov na trhu práce Českej Republiky . | 62 |
| Tabuľka 12 - Frekvencia výskytu pull determinantov na trhu práce Českej Republiky . | 63 |
| Tabuľka 13 - SWOT analýza trhu práce Poľska..... | 64 |
| Tabuľka 14 - Frekvencia výskytu pull determinantov na trhu práce Poľska..... | 68 |
| Tabuľka 15 - Frekvencia výskytu push determinantov na trhu práce Poľska | 68 |
| Tabuľka 16 - SWOT analýza trhu práce Maďarska | 69 |
| Tabuľka 17 - Frekvencia výskytu pull determinantov na trhu práce Maďarska..... | 73 |
| Tabuľka 18 - Frekvencia výskytu push determinantov na trhu práce Maďarska | 73 |
| Tabuľka 19 - Frekvencia výskytu pull determinantov na trhu práce V4..... | 74 |
| Tabuľka 20 - Frekvencia výskytu push determinantov na trhu práce V4 | 75 |
| Tabuľka 21 - Strata verejných príjmov pri odchode vysokokvalifikovanej pracovnej sily zo Slovenska | 77 |
| Tabuľka 22 - Sazby Slovenska potrebné pre výpočet | 77 |
| Tabuľka 23 - Strata verejných príjmov pri odchode vysokokvalifikovanej pracovnej sily z Českej republiky | 77 |

| | |
|--|----|
| Tabuľka 24 - Sadzby Českej republiky potrebné pre výpočet..... | 78 |
| Tabuľka 25 - Strata verejných príjmov pri odchode vysokokvalifikovanej pracovnej sily z Poľska | 78 |
| Tabuľka 26 - Sadzby Poľska potrebné pre výpočet | 78 |
| Tabuľka 27 - Strata verejných príjmov pri odchode vysokokvalifikovanej pracovnej sily z Maďarska | 78 |
| Tabuľka 28 - Sadzby Maďarska potrebné pre výpočet | 79 |
| Tabuľka 29 - Priemerný prírastok verejných príjmov pri príchode vysokokvalifikovanej pracovnej sily do Rakúska | 80 |
| Tabuľka 30 - Sadzby Slovenska potrebné pre výpočet | 80 |

Úvod

Vysokokvalifikovaná pracovná sila predstavuje skupinu jednotlivcov s pokročilým vzdelaním, špecifickými zručnosťami a odborným profilom, ktorí sú schopní prinášať vysokú pridanú hodnotu v oblasti inovácií, výskumu či riadenia. Na Slovensku, rovnako ako v ostatných krajinách V4, tvorí tento segment významnú súčasť ekonomického potenciálu, najmä v kontexte technologického rozvoja a prechodu na znalostnú ekonomiku.

Medzinárodná migrácia za prácou je prirodzenou odpoveďou na regionálne rozdiely v mzdách, životnej úrovni či profesijných príležitostiach. Slovensko ako vysielajúca krajina čelí výzvam v oblasti migrácie už dlhodobo a hoci v posledných rokoch dochádza k zmene trendov, významné problémy pretrvávajú. Jedným z nich je migračná politika, ktorá je často vnímaná ako nekonzistentná, nedostatočne flexibilná a v niektorých prípadoch spájaná aj s nízkou dôverou vo verejné inštitúcie a korupčné riziká. Historicky sa migrácia v tomto regióne vyvíjala v závislosti od geopolitických podmienok a ekonomických cyklov, no v súčasnosti je najmä ekonomická migrácia dominantná.

Z pohľadu teórie migrácie je možné sledovať určitý posun od klasických teórií „push-pull“ ku konceptu cirkulácie mozgov, ktorý predstavuje otvorenejší a flexibilnejší model. Ten zohľadňuje aj návrat migrantov do krajiny pôvodu a ich potenciálny prínos v podobe skúseností, kapitálu či inovácií. Práca sa zároveň pokúša kvantifikovať ekonomické účinky tohto javu pomocou výpočtov, ktoré zohľadňujú rozdiely v daňovo-odvodových systémoch a príjmoch medzi krajinami.

Rozhodovanie vysokokvalifikovaného migranta o voľbe cieľovej krajiny je ovplyvňované množstvom determinantov ako ekonomických, politických aj sociálnych. Tieto faktory pôsobia v push and pull dynamike a ich konkrétna konfigurácia sa v jednotlivých krajinách líši.

Trhy práce krajín V4 sa napriek spoločnej histórii a geopolitickej polohe vyznačujú rozdielnymi štruktúrami. Poľsko napríklad predstavuje výrazného lídra v regióne z hľadiska objemu pracovných síl a rozvinutosti určitých sektorov. Česká republika je atraktívna pre svoj stabilný rast a nízku nezamestnanosť a vyššie mzdy, zatiaľ čo Slovensko a Maďarsko čelia väčším výzvam v oblasti udržania mladých odborníkov a boja s odchodom mozgov. Porovnanie týchto špecifik vytvára základ pre identifikáciu rozdielov aj spoločných znakov.

Cieľom práce je preto nielen vymedziť determinanty ovplyvňujúce voľbu hostiteľskej krajiny v prípade medzinárodnej migrácie vysokokvalifikovaných pracovných síl v krajinách V4, ale tiež kvantifikovať účinky cirkulácie mozgov na migranta, krajinu jeho pôvodu a hostiteľskú krajinu. V práci sme sa opierali o jednotný analytický rámec založený na SWOT analýze, pričom sa zameriavam výlučne na vysokoškolsky vzdelaných migrantov. V dostupnej literatúre absentuje komplexná komparácia týchto determinantov z pohľadu trhu práce v rámci V4, a preto je ambíciou tejto práce túto medzeru vyplniť.

1. Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

1.1 Teoretické vymedzenie pojmu vysokokvalifikovaná pracovná sila

Na úvod je potrebné definovať pojem vysokokvalifikovanej pracovnej sily, lebo s týmto pojmom sme sa stretávali veľmi často v našom výskume. Ide o pracovníkov, ktorí určitým spôsobom nadobudli špecializované znalosti a zručnosti vo svojom odbore.¹ Podľa OECD vysokokvalifikovaná pracovná sila zahŕňa jednotlivcov s terciárnym vzdelaním alebo rovnocennou odbornou praxou, ktorí vykonávajú profesie vyžadujúce vysokú úroveň znalostí a zručností, napríklad v oblasti vedy, technológií, zdravotníctva a manažmentu.² Alternatívne sa používa aj definícia Medzinárodnej organizácie pre migráciu, ktorá zohľadňuje aj uplatnenie daného jednotlivca na trhu práce.³

1.1.1 Vysokokvalifikované pracovné sily v krajinách V4

Uvažujeme len so statusom získaným vysokou školou, keďže údaje ohľadom minimálne päťročnej praxe v konkrétnej oblasti sú nedostupné. Taktiež uvažujeme vo vekovom rozmedzí 25-64 rokov, keďže hovoríme o vysokoškolskom vzdelaní, ktoré nie je dosiahnuteľné pred dovŕšením 22 rokov. Preto rátame aj s odchýlkou maximálne do 1%.

Na Slovensku bolo v roku 2023 evidovaných 27 % pracovnej sily s vysokoškolským vzdelaním. Títo zamestnanci dosahovali takýto čistý ročný príjem (net income):

- V priemere: 10 722 €
- V mediáne: 10 569 €⁴

¹ DROZD, Peter – FRKÁŇOVÁ, Andrea – ULRICHOVÁ, Natália. Získanie vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín do Slovenskej Republiky [online]. Bratislava: IOM, 1. 3. 2013. ISBN 878-80-89506-37-8 [cit. 2025-01-02]. Dostupné na: https://www.emn.sk/phocadownload/emn_studies/emn-sk_studia_ziskavanie_vysokokvalifikovanych_a_kvalifikovanych_tcn_do_sr.pdf

² OECD. The global competition for talent: mobility of the highly skilled. Paris: OECD Publishing, 2008. 192 s. ISBN 978-92-64-03314-4 [cit. 2025-01-02]. Dostupné na: <https://www.oecd.org/els/mig/theglobalcompetitionfortalent.htm>

³ IOM. World migration report 2020. Geneva: International Organization for Migration, 2019. ISBN 978-92-9068-789-4 [cit. 2025-01-02]. Dostupné na: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020>

⁴ EUROSTAT. Mean and median income by educational attainment level [online] [cit. 2025-01-02]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_di08__custom_15878209/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=2f598c25-6108-464e-bf07-4911d28c35e8

Podľa Eurostatu štvrtina z týchto 27 % pracuje na pozícií, kde sú pre kvalifikovaní, teda ich zručnosti sú nad požiadavkami vykonávania danej práce. Tento faktor by sme mohli uvažovať ako o jednom z mnoho determinantov migrácie vysokokvalifikovanej pracovnej sily, lebo na území SR nie je dostatok pracovných pozícií pre týchto ľudí.⁵

Je zaujímavé sa pozrieť aj na rozdiel priemerného mesačného príjmu na základe dosiahnutého stupňa vysokoškolského vzdelania

1. 1 309 € vysokoškolské vzdelanie – 1. stupeň
2. 1 628 € vysokoškolské vzdelanie – 2. stupeň
3. 1 677 € vysokoškolské vzdelanie – 3. stupeň

Identifikujeme vysoký rozdiel medzi vzdelaním 1. stupňa a 2. stupňa, konkrétne 319 € mesačne. Rozdiel medzi stredoškolským a vysokoškolským prvostupňovým platmi predstavuje 134 €, čo poukazuje minimálny rozdiel medzi vysokokvalifikovanou pracovnou silou a priemernou pracovnou silou. Táto pracovná sila je ohodnotená vo výške 1 175 € mesačne.⁶

V Českej Republike za rok 2022 evidovali 24,8 % vysokokvalifikovaných pracovníkov, z celkového počtu pracovnej sily. Čistý ročný príjem pre týchto pracovníkov dosahoval tieto hodnoty:

- V priemere: 20 363 €
- V mediáne: 18 328 €

V Poľsku za rok 2022 evidovali 24,8 % vysokokvalifikovaných pracovníkov, z celkového počtu pracovnej sily. Čistý ročný príjem týchto pracovníkov dosahoval tieto hodnoty:

- V priemere: 14 584 €

⁵ INŠTITÚT PRE STRÁTEGIE A ANALÝZY. Prekvalifikovanosť je u nás nad priemerom EÚ [online]. 29.10. 2024. [cit. 2025-01-02]. Dostupné na: <https://isa.gov.sk/2024/09/05/prekvalifikovanost-je-u-nas-nad-priemerom-eu/>

⁶ KRIŠTOFČÁKOVÁ, Ivana. Mzdy a vzdelanie: Do akej miery sú mzdy ovplyvnené úrovňou dosiahnutého vzdelania? [online]. Worki, 9.7. 2024. [cit. 2025-01-02]. Dostupné na: <https://www.worki.sk/blog/12229-mzdy-a-vzdelanie-do-akej-miery-su-mzdy-ovplyvnene-urovnou-dosiahnuteho-vzdelania>

- V mediáne: 12 911 €

V Maďarsku v roku 2023 bolo so statusom vysokokvalifikovanej pracovnej sily 27,1 % z celkovej pracovnej sily. Ich čistý ročný príjem sa pohyboval v týchto číslach: ⁷

- V priemere: 12 071 €
- V mediáne: 10 710 €

Keďže práve vysokokvalifikovaní pracovníci sú cieľovou skupinou našej analýzy, nasledujúca časť sa zameriava na širší rámec ich migrácie

1.2 Teoretické vymedzenie pojmu pracovná migrácia

1.2.1 Teoretické vymedzenie migrácie pracovnej sily

Migrácia pracovnej sily predstavuje významný sociálno-ekonomický fenomén, ktorý ovplyvňuje trh práce, hospodársky rozvoj a demografickú štruktúru krajín. Ide o proces pohybu pracovníkov medzi rôznymi geografickými oblasťami, či už v rámci jednej krajiny alebo medzi štátmi. Tento jav môže byť dočasný alebo trvalý a je ovplyvňovaný rôznymi ekonomickými, politickými a sociálnymi faktormi.

Z teoretického hľadiska sa migrácia pracovnej sily dá vysvetliť prostredníctvom viacerých prístupov. Klasické ekonomické teórie zdôrazňujú nerovnováhu na trhu práce, pričom migrácia sa považuje za mechanizmus vyrovnávania regionálnych rozdielov v mzdách a pracovných príležitostiach.⁸ Neoklasický model migrácie predpokladá, že jednotlivci sa rozhodujú migrovať na základe maximalizácie svojich príjmov a životnej úrovne.⁹ Alternatívne prístupy, ako sú inštitucionálna teória alebo teória sociálnych sietí,

⁷ EUROSTAT. Mean and median income by educational attainment level [online]. [cit. 2025-01-02]. Dostupné na:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_di08__custom_15878209/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=2f598c25-6108-464e-bf07-4911d28c35e8

⁸ LIPTÁKOVÁ, Katarína. Mobilita práce ako výrobného faktora vo vybraných krajinách EÚ. In *Ekonomické rozhľady*, 2012, roč. 41, č. 4, s. 453–470. ISSN 0323-262X.

⁹ TODARO, Michael P. A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. In *The American Economic Review*, 1969, roč. 59, č. 1, s. 138–148. ISSN 0002-8282.

zdôrazňujú úlohu neekonomických faktorov, napríklad kultúrnych väzieb a existencie migračných komunit.¹⁰

Medzinárodná migrácia pracovnej sily je často spojená s globalizáciou a rozvojom svetového hospodárstva. Vysokokvalifikovaní pracovníci sa presúvajú do krajín s vyššou úrovňou výskumu, inovácií a lepšími pracovnými podmienkami, zatiaľ čo nízko kvalifikovaná pracovná sila často smeruje do odvetví s vysokým dopytom po manuálnej práci. Tento pohyb môže mať pozitívne aj negatívne dôsledky – zatiaľ čo cieľové krajiny získavajú potrebných pracovníkov a podporujú ekonomický rast, vysielajúce krajiny môžu trpieť stratou kvalifikovanej pracovnej sily, tzv. „odlivom mozgov“.¹¹

V kontexte Slovenskej republiky je migrácia pracovnej sily dôležitou témou, keďže krajina čelí trendom emigrácie kvalifikovaných pracovníkov do ekonomicky silnejších krajín Európskej únie, ale zároveň aj prílevu zahraničných pracovníkov do sektorov s nedostatkom domácej pracovnej sily. Vývoj týchto procesov je predmetom diskusií na úrovni hospodárskej politiky, pracovného práva a integračných stratégií pre cudzincov.

1.2.2 Migračná politika Slovenskej Republiky

Migrácia si vyžaduje systémový, flexibilný a dlhodobý udržateľný prístup. Keďže ovplyvňuje súčasnosť aj budúcnosť EÚ a Slovenska, je nevyhnutné k nej pristupovať zodpovedne voči domácemu obyvateľstvu, cudzincom aj medzinárodným partnerom. V rámci EÚ je nevyhnutná koordinácia migračnej politiky s ďalšími oblastami, ako bezpečnosť, obrana, rozvoj či zamestnanosť. Migračná politika Slovenska do roku 2025 nadväzuje na predchádzajúce stratégie a slúži ako základ pre efektívne riadenie migrácie. Ciele migračnej politiky

Prvým cieľom je zosúladiť medzinárodných záväzkov s národnými záujmami. Nastavenie dostatočnej regulácie pracovnej mobility, aby sa predišlo ekonomickým

¹⁰ BAKOVÁ, D. Historické súvislosti migrácie a utečenectva vo svete. In *Imigranti v európskej únii Zborník príspevkov z konferencie s medzinárodnou účasťou* Piešťany, 15. decembra 2015. Vysoká škola Danubius, Fakulta sociálnych štúdií, Ústav aplikovanej etiky. 2015. ISBN: 978-80-8167-049-7

¹¹ DIRGOVÁ, E. Migrácia ako cesta k zlepšeniu kvality života. *Migrácia – chudoba – nezamestnanosť*. Košice : Katedra sociálnej práce Filozofickej fakulty UPJŠ Košice, 2009. ISBN 978-80-970306-0-5.

a spoločenským nezhodám. Úspešná integrácia cudzincov do spoločnosti, s dôrazom na bezpečnosť a práva v prvom rade našich občanov ale aj migrantov.

Druhý cieľ sa týka medzinárodnej ochrany, kde štát poskytuje efektívnu ochranu tým, ktorí ju skutočne potrebujú, a vylúčiť zneužívanie azylového systému.

Tretí cieľ predstavuje boj proti nelegálnej migrácii spolu s rizikami, ako sú obchodovanie s ľuďmi, prevádzachstvo a vykorisťovanie cudzincov. Tento cieľ podporuje aj zosilnenie ochrany vonkajšej schengenskej hranice, a úspešné navrátenie nelegálnych migrantov zdržiavajúcich na území Slovenskej Republiky.

Zosúladienie migrácie a ekonomického rozvoja, s zameraním na posilnenie partnerstiev s krajinami pôvodu migrantov a partnermi EÚ a OSN predstavuje štvrtý cieľ.

Posledným cieľom je vytvorenie centralizovaného orgánu s pridanou hodnotou pre štát, verejnosť a cudzincov. Pointou je, aby agenda migrácie, integrácie a azylu sa nachádzala na jednom centralizovanom úrade.

1.2.3 Princípy migračnej politiky

Migračná politika Slovenskej republiky je pripravená riešiť novovzniknuté problémy, a nielen ich riešiť ale aj predchádzať a v čas reagovať. Ako príklad môžeme uviesť pandémiu COVID-19, ktorá mala silný dopad v oblasti zdravotníctva, ktorá nebola dostatočne pripravená, a nedostatky v ostatných vládnych orgánoch, ktoré neboli schopné poskytnúť potrebnú pomoc. Riešenia, respektíve reakcie na situácie by mali byť riešené prostredníctvom prepracovaných krízových plánov, vypracovaných na základe skúseností a dostupných poznatkov.

Pre dosiahnutie cieľov sa dbá na aktívne zapájanie ostatných politík Európskej únie. Aktívne zapojenie prebieha napríklad v kontrole hraníc, riadenie migrácie, dodržiavanie ľudských práv a slobôd, zákaz diskriminácie a pod.

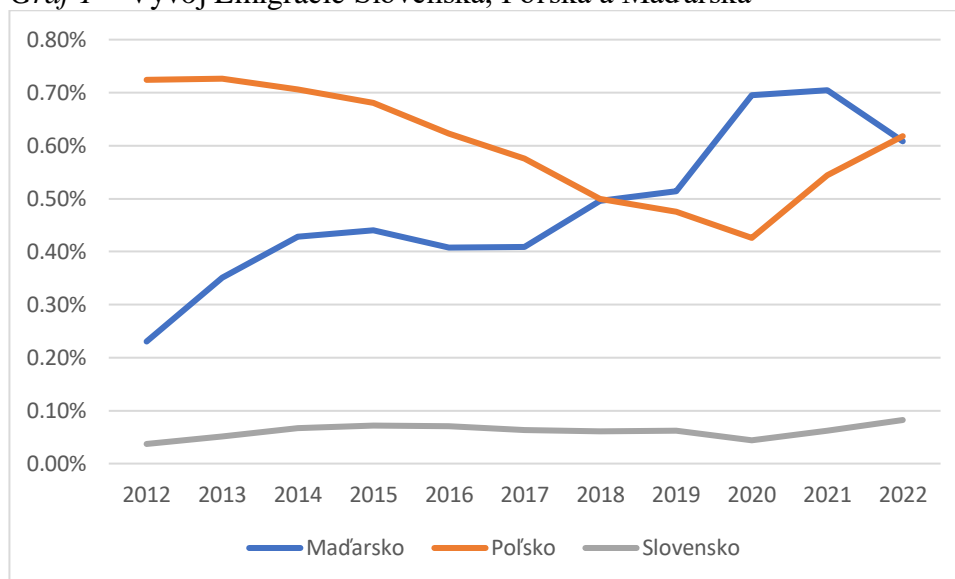
Aby migračná politika bola funkčná a efektívna, tak sa za ňu zodpovedajú jednotlivé štátne orgány. Podstata je zakotvená v spolupráci príslušných orgánov ale aj orgánov štátnej a miestnej samosprávy. Dôležitá je spolupráca s medzinárodnými organizáciami, komunitami migrantov s dodržiavaním miestnych a medzinárodných princípov.

Tieto ciele a princípy majú zabezpečiť, že migrácia v rámci Slovenska bude prebiehať bezpečne a korektne.¹²

1.2.4 Migrácia krajín V4 a jej vývoj v čase

V nasledujúcich grafoch uvidíme vývoj legálnej imigrácie a emigrácie za obdobie 2012-2022 v % z celkového počtu obyvateľstva, čo nám následne dopomohlo vyčíslit' hodnotu čistej migrácie.

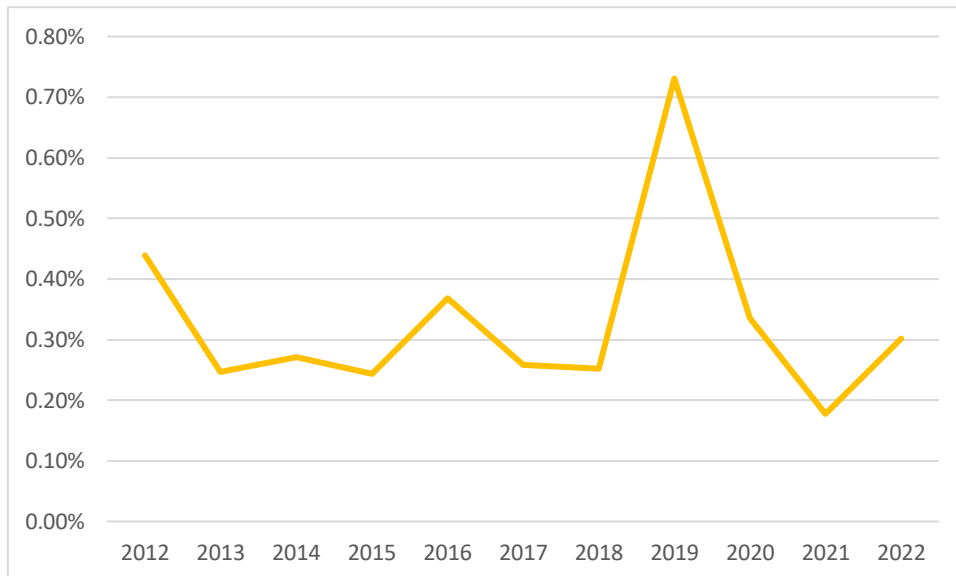
Graf 1 – Vývoj Emigrácie Slovenska, Poľska a Maďarska



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eurostat

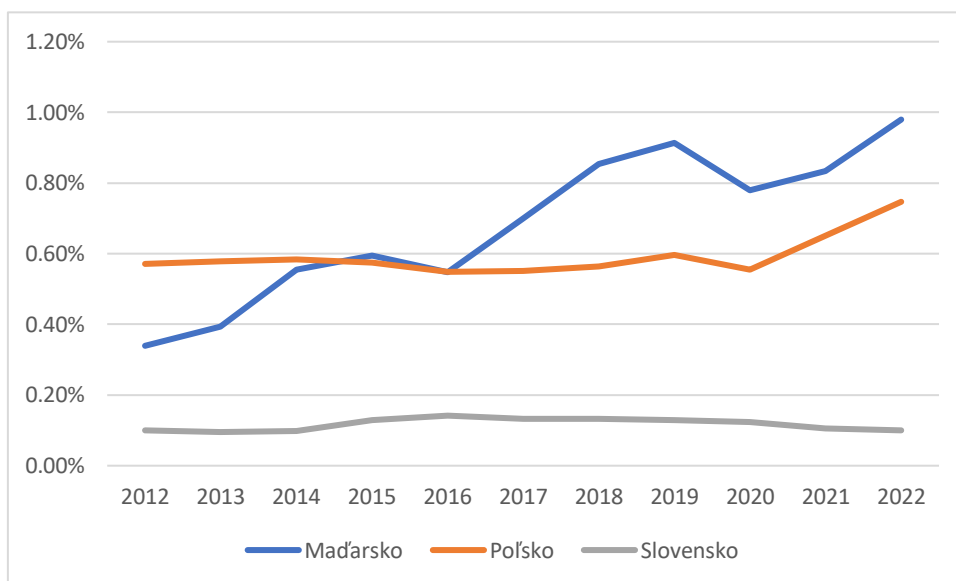
¹² MINISTERSTVO VNÚTRA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2025 [online]. [cit. 2025-10-02]. Dostupné na: <https://www.minv.sk/?zamer-migracnej-politiky-slovenskej-republiky>

Graf 2 - Vývoj emigrácie v Českej republike



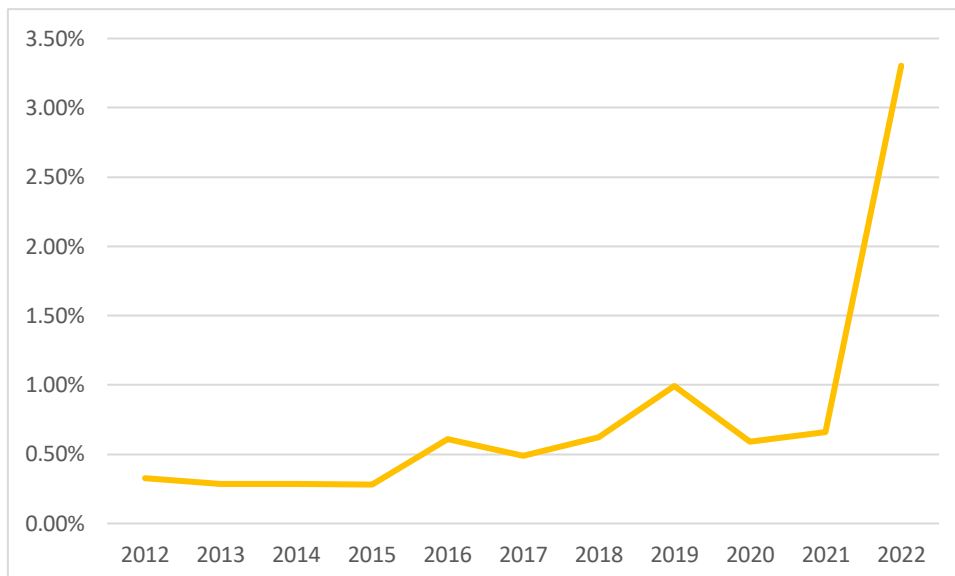
Zdroj: vlastné spracovanie podľa eurostat

Graf 3 – Vývoj imigrácie Slovenska, Poľska a Maďarska



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eurostat

Graf 4 - Vývoj emigrácie v Českej republike



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eurostat

Slovensko nepatrí medzi tradičné cieľové krajiny migrantov a zostáva kultúrne homogénnou krajinou. V decembri 2022 tvorili cudzinci 5,13 % populácie, čo je tretí najnižší podiel v EÚ. Z celkového počtu cudzincov na Slovensku pochádzalo 67,5 % z Rakúska, Česka, Maďarska, Poľska a Ukrajiny, pričom Ukrajinci boli najpočetnejšou skupinou. Medzi štátnymi príslušníkmi krajín mimo EÚ nasledovali po Ukrajincoch občania Srbska, Vietnamu, Ruskej federácie a Severného Macedónska. Z krajín EÚ pochádzalo najviac cudzincov z Českej republiky.¹³

V dôsledku princípu voľného pohybu môžu občania Európskej únie pracovať v Českej republike bez potreby pracovného povolenia, čo viedlo k stabilnému prílevu pracovníkov, najmä zo Slovenska. Počet občanov Európskej únie žijúcich v Českej republike zostáva relatívne stabilný, s miernym nárastom v dôsledku ekonomických príležitostí. Najvýraznejším trendom v oblasti migrácie bol príchod veľkého počtu utečencov z Ukrajiny. Do konca roka 2022 získalo dočasnú ochranu v Českej republike viac ako 473 000 Ukrajincov a ich počet naďalej rástol aj v roku 2023. K októbru 2024 pracovalo v krajine približne 140 000 Ukrajincov. Okrem toho dochádza k nárastu pracovnej migrácie z krajín ako Filipíny či Mongolsko, čo súvisí s kvótami nastavenými vládou na riešenie nedostatku pracovnej sily. Česká republika zároveň zostáva tranzitnou krajinou pre nelegálnych

¹³ EURES. Labour market information: Slovakia [online]. 24.2. 2024. [cit. 2025-10-02]. Dostupné na: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-slovakia_en#paragraph_6695

migrantov smerujúcich do západnej Európy. V prvom štvrtroku 2024 bolo zadržaných 68 osôb, čo predstavuje medziročný pokles o 139 osôb, teda o 67 %. Celkový počet prípadov nelegálnej migrácie však zostáva vysoký.¹⁴

Cudzinci zohrávajú významnú úlohu na poľskom trhu práce, pričom ich počet sa odhaduje na 2,3 až 2,5 milióna. Podľa údajov Sociálnej poisťovne zo septembra 2024 pracovalo v Poľsku takmer 1,2 milióna cudzincov, z ktorých najviac pochádzalo z Ukrajiny, Bieloruska, Gruzínska, Indie, Moldavska, Filipín, Kolumbie, Ruska, Vietnamu a Turecka. Cudzinci tak tvorili približne 7 % ekonomicky aktívneho obyvateľstva. Poľsko je jednou z hlavných destinácií pre ukrajinských utečencov, najmä ženy a deti, pričom ich počet sa stabilizoval na približne jeden milión. Miera zamestnanosti tejto skupiny dosahuje 65 %, čo je najvyššia hodnota medzi krajinami, ktoré prijali významný počet ukrajinských vojnových utečencov.¹⁵

Maďarsko zaznamenalo v roku 2024 čistú migráciu vo výške 16 223 osôb, čo naznačuje pozitívny migračný trend. Podľa údajov OECD sa emigrácia maďarských občanov do krajín OECD v roku 2022 zvýšila o 18 %, pričom približne 36 % z nich smerovalo do Nemecka, 28 % do Rakúska a 9 % do Holandska. V roku 2023 počet žiadateľov o azyl v Maďarsku klesol o 33 %, pričom väčšina žiadateľov pochádzala z Ruska a Azerbajdžanu. Z 35 rozhodnutí prijatých v roku 2023 bolo 71 % pozitívnych. Maďarsko taktiež zaznamenalo nárast počtu cudzincov s trvalým pobytom, pričom v roku 2024 ich počet dosiahol 255 450. Najväčšie zastúpenie medzi nimi mali občania Ukrajiny, Číny, Rumunska a Nemecka.¹⁶

¹⁴ EURES. Labour market information: Czechia [online]. 24.2. 2024. [cit. 2025-10-02]. Dostupné na: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-czechia_en

¹⁵ EURES. Labour market information: Poland [online]. 24.2. 2024. [cit. 2025-10-02]. Dostupné na: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-poland_en

¹⁶ OECD. *International Migration Outlook 2024*. OECD Publishing, Paris, 2024. ISBN 9789264894052. [cit. 2025-10-02]. Dostupné online: <https://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>

1.2.5 Vývoj čistej migrácie krajín V4

Tabuľka 1 – Vývoj čistej migrácie krajín V4 1/2

| Rok | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Slovensko | 0,06% | 0,04% | 0,03% | 0,06% | 0,07% | 0,07% |
| Česko | -0,11% | 0,04% | 0,01% | 0,04% | 0,24% | 0,23% |
| Poľsko | -0,15% | -0,15% | -0,12% | -0,11% | -0,07% | -0,02% |
| Maďarsko | 0,11% | 0,04% | 0,13% | 0,15% | 0,14% | 0,29% |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eurostat (2025)

Tabuľka 2 – Vývoj čistej migrácie krajín V4 2/2

| Rok | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Slovensko | 0,07% | 0,07% | 0,08% | 0,04% | 0,02% |
| Česko | 0,37% | 0,26% | 0,25% | 0,48% | 3,00% |
| Poľsko | 0,06% | 0,12% | 0,13% | 0,11% | 0,13% |
| Maďarsko | 0,36% | 0,40% | 0,08% | 0,13% | 0,37% |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eurostat (2025)

Číselné údaje z tabuľky vypovedajú o čistej migrácii. To znamená, či do danej krajiny za ten istý rok viacej ľudí imigrovalo alebo emigrovalo. Keď sa číselné hodnoty pohybujú v pozitívnych hodnotách, do krajiny prišlo viacej ľudí ako z nej odišlo. Pri záporných hodnotách je tento efekt inverzný.

Aby sme lepšie porozumeli mechanizmom, ktoré ovplyvňujú rozhodovanie migrantov, je potrebné identifikovať kľúčové determinanty migrácie, ktorým sa venuje nasledujúca kapitola.

1.3 Determinanty migrácie

1.3.1 Ekonomické determinanty

Migrácia obyvateľstva je z veľkej časti ovplyvňovaná ekonomickými faktormi, ktoré zohrávajú kľúčovú úlohu pri rozhodovaní jednotlivcov o odchode z krajiny pôvodu alebo o usadení sa v inej krajine. Rozdelenie determinantov na push a pull faktory je tradičným analytickým rámcom v migračných štúdiách. Push faktory motivujú k odchodu, zatiaľ čo

pull faktory priťahujú migrantov do cieľových krajín. Ich kombinácia určuje intenzitu a smer migračných tokov.¹⁷

Ekonomické prístupy k migrácii sa neustále vyvíjajú. Novšie štúdie ukazujú, že rozhodovanie migrantov závisí nielen od miezd, ale aj od miery nezamestnanosti, politických práv a sietí v cieľových krajinách.¹⁸ Poznáme tieto ekonomické determinanty:

1. Nezamestnanosť a nedostatok pracovných príležitostí – vysoká nezamestnanosť alebo obmedzený prístup k formálnemu zamestnaniu v domovskej krajine vytvárajú tlak na jednotlivcov, aby hľadali stabilnejšie podmienky v zahraničí. Migrácia sa v tomto prípade javí ako spôsob, ako reagovať na nerovnováhu na domacom trhu práce a zabezpečiť si stabilitu prostredníctvom zamestnania v krajinách s vyšším dopytom po pracovnej sile.
2. Ekonomické krízy a šoky – hospodárske nestability ako recesia, vysoká inflácia, menové krízy či externé šoky predstavujú rizikový faktor, ktorý urýchľuje rozhodnutie opustiť krajinu. V takýchto situáciách je migrácia vnímaná ako spôsob, ako sa vyhnúť negatívnym dôsledkom kríz a zachovať si ekonomickú stabilitu, najmä v prípade, ak alternatíva existuje v inej krajine.¹⁹
3. Návratnosť vzdelania a únik mozgov - vysokokvalifikovaní pracovníci čelia rozhodnutiu, či sa im investícia do vzdelania v domovskej krajine reálne oplatí. Ak nenachádzajú adekvátne finančné ohodnotenie, primerané pracovné príležitosti alebo možnosti odborného rastu, vzniká tlak na odchod do zahraničia. Hostiteľské krajiny, ktoré dokážu lepšie zhodnotiť ich znalosti a poskytujú priaznivejšie podmienky na profesionálnu sebarealizáciu, zároveň pôsobia ako silný migračný magnet. Tento jav je známy ako „únik mozgov“, pričom v niektorých prípadoch sa môže vyvinúť do obojsmerného modelu tzv. „cirkulácie mozgov“.²⁰ Zároveň IOM poukazuje na globálny charakter tohto fenoménu, ktorý má významné dôsledky pre

¹⁷ LEE, Everett S. A theory of migration. In *Demography*, 1966, roč. 3, č. 1, s. 47–57. ISSN 0070-3370.

¹⁸ MAYDA, A. M. International migration: A panel data analysis of the determinants of bilateral flows. In *Journal of Population Economics*, 2010, roč. 23, č. 4, ISSN 0933-1433.

¹⁹ INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION. World Migration Report 2022 [online]. Geneva: IOM, 2022. ISBN 978-92-9268-076-3. [cit. 2025-11-02]. Dostupné na: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>

²⁰ DOCQUIER, Frédéric – RAPOPORT, Hillel. Globalization, brain drain, and development. In *Journal of Economic Literature*, 2012, roč. 50, č. 3, s. 681–730. ISSN 0022-0515.

rozvojové krajiny, predovšetkým v oblasti zdravotníctva, technológií a vedy.²¹ Ide teda o determinant s dvojitým charakterom, ktorý pôsobí ako push aj ako pull faktor.

4. Mzdové rozdiely – výrazné rozdiely v mzdových úrovniach medzi krajinami patria medzi najvýznamnejšie motivačné faktory ekonomickej migrácie. Vyššie mzdy v cieľových krajinách umožňujú migrantom zlepšiť vlastný životný štandard a zároveň finančne podporovať rodinu v domovskej krajine prostredníctvom remitencií. Mzda tak plní nielen funkciu osobného ekonomického zabezpečenia, ale aj širšieho sociálneho a ekonomického vplyvu.
5. Životné náklady a možnosť úspor – pri hodnotení atraktivity krajiny zo strany migrantov zohráva dôležitú úlohu nielen výška príjmu, ale aj pomer medzi mzdou a životnými nákladmi. Krajiny, ktoré umožňujú z príjmu efektívne pokrývať výdavky a zároveň vytvárať úspory, sú vnímané ako ekonomicky výhodnejšie. Tento faktor výrazne ovplyvňuje rozhodovanie najmä ekonomicky motivovaných migrantov.
6. Podnikateľské prostredie a investičné príležitosti – niektorí migranti odchádzajú za hranice s cieľom podnikat' v stabilnejšom a ekonomicky výhodnejšom prostredí, ktoré ponúka priaznivejšie podmienky pre rozvoj malého a stredného podnikania.²² Podľa nášho názoru taktiež prameniace investície do určitého sektora, vytvárajú aj nové pracovné príležitosti pre vysokokvalifikovaných migrantov.
7. Ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách – krajiny s dynamickým hospodárskym rastom a vysokým dopytom po pracovnej sile vytvárajú priaznivé podmienky pre uplatnenie migrantov. Najmä vysokokvalifikovaní pracovníci nachádzajú uplatnenie v sektoroch, kde pretrváva nedostatok kvalifikácie, čím sa zvyšuje atraktivita týchto krajín z pohľadu pracovnej a profesijnej realizácie.²³

²¹ INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION. World Migration Report 2022 [online]. Geneva: IOM, 2022. ISBN 978-92-9268-076-3. [cit. 2025-11-02]. Dostupné na: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>

²² KOSER, Khalid. *International Migration: A Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press, 2016. 144 s. ISBN 978-0-19-875377-3.

²³ CASTLES, Stephen–DEHAAS, Hein – MILLER, Mark J. The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World [online]. In London: Macmillan Education, 6. 2020. ISBN 978-0-89-862249-2 Dostupné na: <https://archive.org/details/ageofmigrationin0000cast/page/n5/mode/2up>

8. Nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce – globálny trh práce je charakteristický výraznou nerovnováhou medzi ponukou a dopytom v jednotlivých regiónoch. Zatiaľ čo niektoré krajiny zápasia s nedostatkom pracovnej sily, iné evidujú prebytok kvalifikovaných, no nezamestnaných pracovníkov. Migrácia je v tomto kontexte prirodzenou reakciou na potrebu presunu pracovnej sily do oblastí, kde je jej uplatnenie efektívnejšie.²⁴

1.3.2 Politické determinanty

Migrácia nie je len ekonomický jav, ale významne ju ovplyvňujú aj politické faktory. Tie zohrávajú dôležitú úlohu najmä v prípadoch núteného vysídľovania, utečeneckých kríz alebo pri rozhodovaní jednotlivcov, ktorí hľadajú politickú stabilitu, právnu istotu a ochranu ľudských práv. Politické determinanty môžu pôsobiť ako „push“ faktory - vytlačajúce obyvateľstvo z krajiny pôvodu alebo „pull“ faktory - prilákajúce ich do cieľových krajín.

1. Prítomnosť migračných sietí – v prípade, že v cieľovej krajine žijú príbuzní, priatelia alebo členovia komunity pochádzajúcej z krajiny pôvodu, má potenciálny migrant značne uľahčenú situáciu pri rozhodovaní a začlenení sa do spoločnosti. Sociálne migračné siete poskytujú rôzne informácie, dočasné ubytovanie, asistenciu pri hľadaní zamestnania a podporu v počiatočných fázach migrácie.
2. Vzdelanie a akademická mobilita – determinant s ktorým sa stretávame najmä u mladšej generácie. Migrujúci študenti si vyberajú krajiny s vyššou kvalitou vzdelania, medzinárodne uznávanými diplomami a kvalitnejším pracovným trhom, kde sa dokážu lepšie uplatniť so získaným vzdelaním.²⁵
3. Prítomnosť rodiny v krajine – mnohé migrácie sa realizujú s cieľom bytia prítomnosti svojej rodiny, ktorá sa už nejakú dobu v krajine nachádza. Tento

²⁴ WHIE, Michael – LINDSTORM, David. *Handbook of POPULATION*. 1. vyd. New York, Boston, Dordecht, London, Moscow: Kluwer Academic, Plenum Publishers, 2005. ISBN 0-306-47768-8

²⁵ INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION. World Migration Report 2022 [online]. Geneva: IOM, 2022. ISBN 978-92-9268-076-3. [cit. 2025-11-02]. Dostupné na: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>

aspekt je jedným z najčastejších dôvodov legálnej migrácie na celom svete, vďaka ktorému sa migranti zlučujú so svojimi rodinami.²⁶

4. Tak ako sa študenti pozerajú na vyššiu kvalitu škôl teda vzdelávania, tak sa všetci ľudia zameriavajú na lepšiu životnú úroveň krajiny. Táto lepšia životná úroveň im poskytuje kvalitnejšiu materiálnu stránku, dostupnosť služieb, zdravotnícku starostlivosť, bezpečnosť, životné prostredie a všeobecnú spoločenskú toleranciu. V niektorých prípadoch však migrant nemusí pochádzať z krajiny kde je nižšia kvalita života ako v krajine do ktorej migruje, ale jeho cieľová krajina viacej sedí jeho povahe, záujmom a perspektíve do budúcnosti.
5. Kultúrna príťažlivosť cieľovej krajiny – jazyk, médiá, spôsob života alebo historické väzby medzi krajinami. Je tak často ovplyvnená aj spoločenskými očakávaniami, trendmi alebo vzormi v rámci konkrétnych regiónov a komunit.²⁷ Demografické faktory – tie radíme ku sociálnym determinantom. Uvažujeme o raste populácie, vekovej štruktúre a rodovej dynamiky. V krajinách s vyšším podielom mladšej populácie, a menej obmedzenými možnosťami, dominuje príriv migrantov v mladšom veku, s vidinou lepšieho života a sociálneho statusu.²⁸

1.3.3 Sociálne determinanty migrácie

Okrem ekonomických a politických príčin zohrávajú pri rozhodovaní o migrácii významnú úlohu aj sociálne faktory. Tieto determinanty sú často prepojené s kultúrnymi, demografickými a komunitnými aspektmi, ktoré ovplyvňujú motiváciu jednotlivcov alebo rodín opustiť svoju krajinu pôvodu a usadiť sa v inom prostredí.

1. Prítomnosť rodiny v krajine – Mnohé migrácie sa realizujú s cieľom bytia prítomnosti svojej rodiny, ktorá sa už nejakú dobu v krajine nachádza. Tento aspekt

²⁶ UNHCR – The UN Refugee Agency. *Global Trends: Forced Displacement in 2022* [online]. Geneva: UNHCR, 2023. [cit. 2025-10-02]. Dostupné na: <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2022>

²⁷ CASTLES, Stephen–DEHAAS, Hein – MILLER, Mark J. *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World* [online]. In London: Macmillan Education, 6. 2020. ISBN 978-0-89-862249-2 Dostupné na: <https://archive.org/details/ageofmigrationin0000cast/page/n5/mode/2up>

²⁸ WHIE, Michael – LINDSTORM, David. *Handbook of POPULATION*. 1. vyd. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic, Plenum Publishers, 2005. ISBN 0-306-47768-8

je jedným z najčastejších dôvodov legálnej migrácie na celom svete, vďaka ktorému sa migranti zlučujú so svojimi rodinami.

2. Kultúrna príťažlivosť cieľovej krajiny – Jazyk, médiá, spôsob života alebo historické väzby medzi krajinami. Je tak často ovplyvnená aj spoločenskými očakávaniami, trendmi alebo vzormi v rámci konkrétnych regiónov a komunit.
3. Tak ako sa študenti pozerajú na vyššiu kvalitu škôl teda vzdelávania, tak sa všetci ľudia zameriavajú na lepšiu životnú úroveň krajiny. Táto lepšia životná úroveň im poskytuje kvalitnejšiu materiálnu stránku, dostupnosť služieb, zdravotnícku starostlivosť, bezpečnosť, životné prostredie a všeobecnú spoločenskú toleranciu. V niektorých prípadoch však migrant nemusí pochádzať z krajiny kde je nižšia kvalita života ako v krajine do ktorej migruje, ale jeho cieľová krajina viacej sedí jeho povahe, záujmom a perspektíve do budúcnosti.²⁹
4. Prítomnosť migračných sietí – V prípade, že v cieľovej krajine žijú príbuzní, priatelia alebo členovia komunity pochádzajúcej z krajiny pôvodu, má potenciálny migrant značne uľahčenú situáciu pri rozhodovaní a začlenení sa do spoločnosti. Sociálne migračné siete poskytujú rôzne informácie, dočasné ubytovanie, asistenciu pri hľadaní zamestnania a podporu v počiatočných fázach migrácie.
5. Vzdelanie a akademická mobilita – Determinant s ktorým sa stretávame najmä u mladšej generácie. Migrujúci študenti si vyberajú krajiny s vyššou kvalitou vzdelania, medzinárodne uznávanými diplomami a kvalitnejším pracovným trhom, kde sa dokážu lepšie uplatniť so získaným vzdelaním.³⁰
6. Demografické faktory – Tie radíme ku sociálnym determinantom. Uvažujeme o raste populácie, vekovej štruktúre a rodovej dynamiky. V krajinách s vyšším podielom mladšej populácie, a menej obmedzenými možnosťami, dominuje príliv migrantov v mladšom veku, s vidinou lepšieho života a sociálneho statusu.³¹

1.4 Cirkulácia mozgov a jej účinky

²⁹ CASTLES, Stephen–DEHAAS, Hein – MILLER, Mark J. The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World [online]. In London: Macmillan Education, 6. 2020. ISBN 978-0-89-862249-2 Dostupné na: <https://archive.org/details/ageofmigrationin0000cast/page/n5/mode/2up>

³⁰ INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION. World Migration Report 2022 [online]. Geneva: IOM, 2022. ISBN 978-92-9268-076-3. [cit. 2025-15-02]. Dostupné na: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>

³¹ BERTELL, Caroline – HOLLIFIELD, James Frank. Migration theory: *Talking across disciplines*. 3. vyd. New York: Routledge, 2015. ISBN 978-0-415-74202-3

Cirkulácia mozgov predstavuje fenomén, pri ktorom dochádza k pohybu vysoko kvalifikovaných jednotlivcov medzi krajinami, pričom tento pohyb nie je jednostranný ako pri tradičnom „brain drain“, ale má potenciál obojstranne obohatiť všetky zúčastnené strany. Migrácia talentov môže mať výrazné sociálno-ekonomické, kultúrne a inovačné dôsledky na troch úrovniach: na samotného migranta, na krajinu jeho pôvodu a na hostiteľskú krajinu.³²

1.4.1 Účinky na migranta

Pre samotného jednotlivca je migrácia za účelom vzdelávania, práce alebo výskumu často spojená so zlepšením životnej úrovne, nadobudnutím nových zručností, odborného rastu a osobného rozvoja. Migranti získavajú prístup k moderným technológiám, lepšiemu vzdelaniu a rozvinutému výskumnému prostrediu, čo môže zvýšiť ich konkurencieschopnosť na globálnom trhu práce. Súčasne však čelia viacerým výzvam, ako sú kultúrna adaptácia, jazyková bariéra, sociálna izolácia či zložité podmienky na trhu práce napríklad ako prekvalifikovanie alebo neuznanie kvalifikácie. Úspešná migrácia môže viesť k odlivu mozgov pre samotného jednotlivca, najmä v prípade, ak sa mu podarí nadviazať profesionálne kontakty, získať uznanie a vytvoriť dlhodobé pôsobenie v medzinárodnom prostredí.

1.4.2 Účinky na krajinu pôvodu

Krajina pôvodu môže byť migráciou vysoko kvalifikovaných jednotlivcov zasiahnutá pozitívne aj negatívne. Medzi negatívne dôsledky patrí najmä odliv mozgov, ktorý znamená stratu kvalifikovanej pracovnej sily, najmä v strategických sektoroch ako zdravotníctvo, školstvo, veda a technológie. Tento jav môže oslabiť domáci inovačný potenciál a prehĺbiť regionálne rozdiely.

Na druhej strane však migrácia môže predstavovať príležitosť v prípade, ak sa migranti vracajú s novými znalosťami alebo sa zapájajú do rozvojových projektov vo svojej domovskej krajine. Dôležitým pozitívnym efektom sú aj remitencie, teda finančné prevody

³² BOERI, Tito – BRÜCKER, Herbert – DOCQUIER, Frédéric – RAPOPORT, Hillel. *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants*. Oxford: Oxford University Press, 2012. 480 s. ISBN 978-0-19-965482-6.

zasielané migrantmi späť do krajiny pôvodu, ktoré často podporujú domáce hospodárstvo a zvyšujú životnú úroveň ich rodín.³³

Po zmapovaní teoretických aspektov migrácie a jej dôsledkov je dôležité preskúmať konkrétne podmienky trhu práce v analyzovaných krajinách V4, ktoré významne formujú rozhodovanie vysokokvalifikovaných migrantov

1.5 Teoretické vymedzenie trhu práce

Opis trhu práce krajín V4 bol vybraný zámerne, z dôvodu jeho potreby pri zisťovaní determinantov migrácie v praktickej časti diplomovej práce. Podľa nášho názoru sa tu vysokokvalifikovaná pracovná sila nachádza v najväčšom počte a zároveň dokážeme, z trhu práce určiť dôležité faktory ovplyvňujúce migráciu tejto pracovnej sily. Trhu práce Slovenska sme venovali väčšiu pozornosť, aby sme čitateľovi podrobnejšie situáciu na domácom trhu práce, ale aj aby sme vedeli efektívnejšie nájsť vhodné odporúčania.

1.5.1 Ekonomická definícia trhu práce

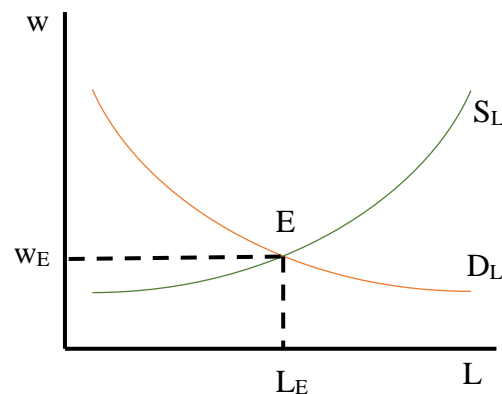
Trh práce je základnou súčasťou hospodárskeho systému a predstavuje priestor, kde sa stretáva ponuka práce zo strany jednotlivcov s dopytom po práci zo strany zamestnávateľov. Ide o špecifický trh, na ktorom sa obchoduje s ľudskou prácou ako výrobným faktorom, pričom výsledkom tejto interakcie je určenie mzdy a množstva zamestnaných pracovníkov.

Na strane ponuky práce stoja ekonomicky aktívne osoby, ktoré ponúkajú svoju pracovnú silu výmenou za finančnú odmenu. Rozhodnutie jednotlivca pracovať závisí od rôznych faktorov, ako sú: úroveň mzdy, zdroje príjmu mimo pravidelnej mzdy, životné náklady, vzdelanie, vek, rodinné záväzky či preferencie voľného času, work-life balance. Ponuka práce má zvyčajne pozitívny vzťah k výške mzdy, to znamená, že čím vyššia je mzda, tým viac jednotlivcov chce pracovať.

³³ DOCQUIER, Frédéric – RAPOPORT, Hillel. *Globalization, Brain Drain, and Development*. In *Journal of Economic Literature*. Nashville: American Economic Association, 2012, roč. 50, č. 3, s. 681-730. ISSN 0022-0515.

Na strane dopytu po práci stoja zamestnávateľa, teda podniky, organizácie či verejný sektor, ktorí zamestnávajú pracovníkov za účelom produkcie tovarov a služieb. Dopyt po práci je odvodený dopytom po výstupoch, ktoré organizácia vďaka zamestnancom produkuje. Firmy sa rozhodujú, koľko pracovnej sily zamestnajú, na základe produktivity práce, ceny práce a celkovej hospodárskej situácie. Dopyt po práci má spravidla nepriamy vzťah k úrovni mzdy. Keď cena práce rastie, tým menší počet pracovníkov sú firmy ochotné prijímať.

Graf 5 – Rovnováha na trhu práce



Zdroj: vlastné spracovanie

Rovnováha na trhu práce vzniká v bode E - ekvilibrium, kde sa stretáva ponuka - S_L a dopyt - D_L po práci, teda pri takej úrovni mzdy - w_E , pri ktorej sú ochotní pracovať všetci, ktorí chcú a zároveň sú firmy ochotné zamestnať práve také množstvo pracovníkov - L_E . V realite trh práce často nevykazuje dokonalú rovnováhu. Vyskytuje sa tu nezamestnanosť, regionálne nerovnosti či nedostatok pracovníkov v určitých odvetviach. Trh práce je ovplyvňovaný aj ďalšími faktormi, ako sú právne predpisy, migrácia, odbory, minimálna mzda, vzdelávací systém, politická situácia aj technologický pokrok. Na rozdiel od iných trhov je trh práce známy vysokou mierou regulácie a výraznou asymetriou informácií medzi zamestnávateľmi a uchádzačmi. Navyše, práca nie je bežný tovar, je úzko viazaná na človeka, ktorý má svoje potreby, hodnoty a ani jeden nie je rovnaký.³⁴³⁵

³⁴ BORJAS, George J. *Labor Economics*. 7. vyd. New York: McGraw-Hill Education, 2016. 621 s. ISBN 978-1-259-25130-6.

³⁵ EHRENBERG, Ronald G. – SMITH, Robert S. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 13. vyd. London: Routledge, 2017. 688 s. ISBN 978-1-138-19059-0.

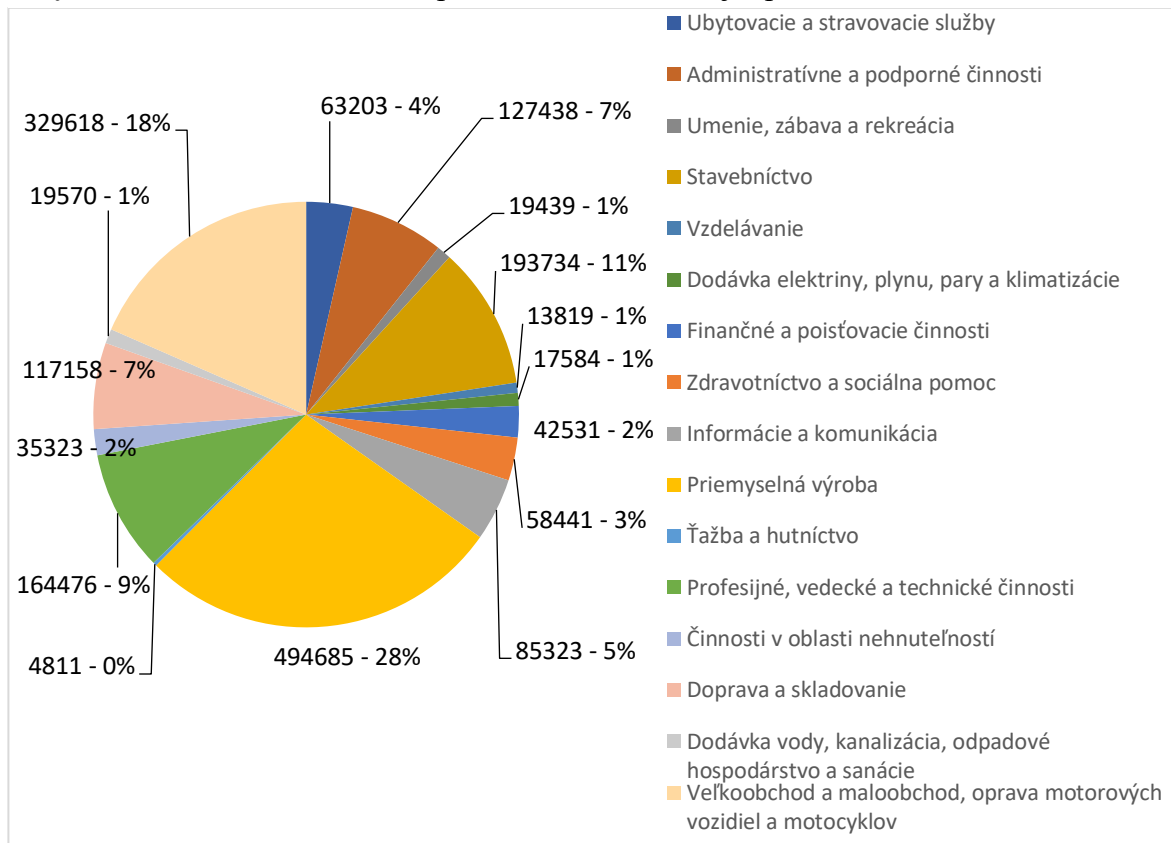
Mankiw vo svojej knihe podrobne vysvetľuje, ako sa rovnováha na trhu práce dosahuje prostredníctvom interakcie ponuky a dopytu po práci. Zdôrazňuje, že mzdy sa určujú na základe produktivity práce a že trh práce je ovplyvňovaný rôznymi faktormi, ako sú minimálna mzda, odbory a vládne politiky. Tieto aspekty dopĺňajú predchádzajúce pohľady, čím poskytujú komplexnejší pohľad na fungovanie trhu práce.³⁶

1.5.2 Trh práce Slovenskej republiky

Medzi základné ukazovatele, ktoré vypovedajú o trhu práce na Slovensku, patrí napríklad hrubý domáci produkt na obyvateľa, ktorý v roku 2022 dosiahol 20 000 €. Ďalším dôležitým ukazovateľom je miera zamestnanosti, ktorá v roku 2023 bola na úrovni 72 %. Zamestnanosť žien dosiahla 68,4 %, u mužov to bolo 75,5 % a u mladých ľudí 21,7 %. S tým úzko súvisí aj miera nezamestnanosti, ktorá dosiahla hodnotu 5,9%. Pri pohľade na národnostné zloženie pracovnej sily na Slovensku, zistíme, že 98,9 % aktívnych pracovníkov pochádza zo Slovenska. Ďalších 0,7 % tvoria ľudia z krajín Európskej únie a zvyšných 0,4 % pochádza z ostatných častí sveta.

³⁶ MANKIW, N. Gregory. *Principles of economics*. 8. vyd. Boston: Cengage Learning, 2018. 888 s. ISBN 978-1-337-09229-0.

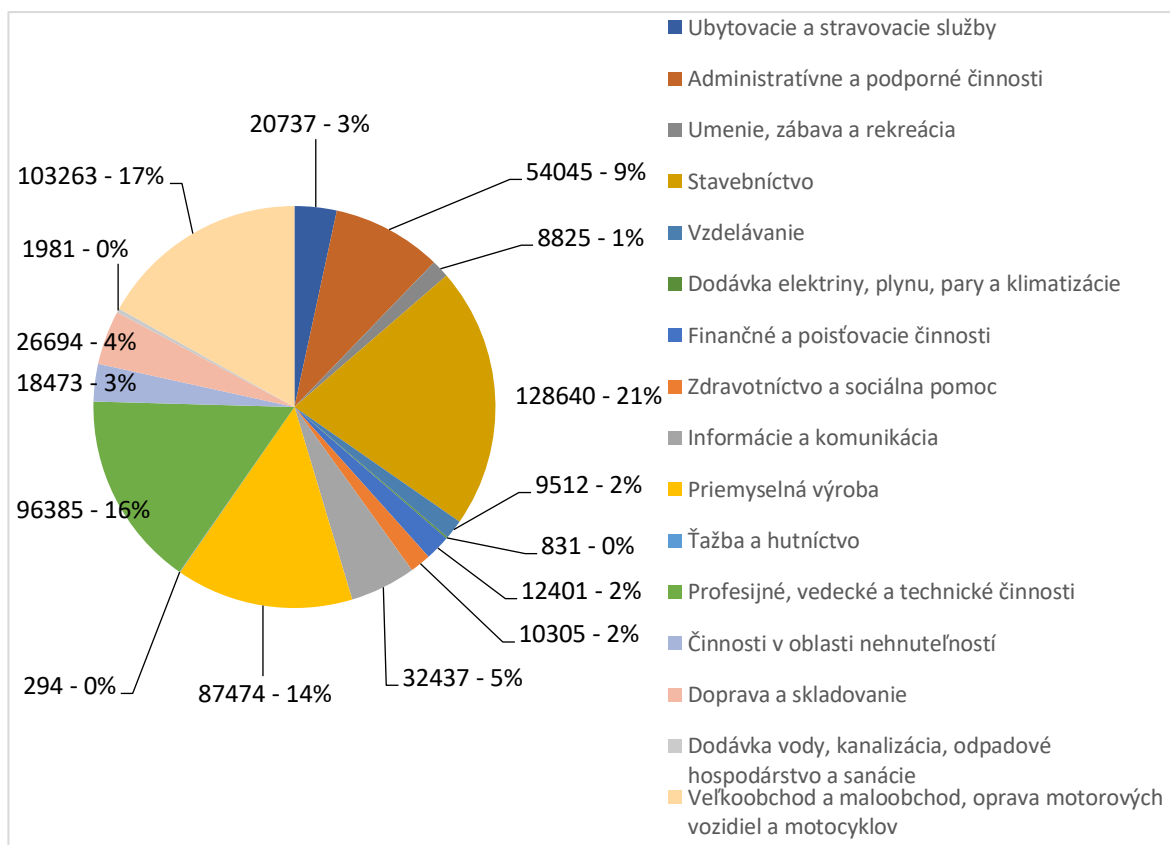
Graf 6 - Rozloženie zamestnania podľa sektora v Českej republike



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eures (2025)

V roku 2022 najviac pracovnej sily pracovalo v sektore priemyselnej výroby vo výške 27,7%. Ďalej dominoval veľkoobchod, maloobchod a oprava motorových vozidiel a motocyklov – 18%

Graf 7 – Rozloženie firiem podľa sektora na Slovensku



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eures (2025)

V súvislosti s množstvom firiem v konkrétnom sektore za rok 2022 identifikujeme situáciu, kde najviac dominoval sektor stavebníctva s 21% podielom firiem na trhu práce. Nasledoval ho sektor veľkoobchodu, maloobchodu a opravy motorových vozidiel a motocyklov s podielom 16%.

Výskyt nedostatkových a prebytočných povolání, miera voľných pracovných miest sú pre nás tiež dôležité ukazovatele, pre jasnejšie identifikovanie determinantov migrácie vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Pre rok 2024 platilo, že nedostatkovou profesiou na trhu práce boli hlavne operátori stacionárnych strojov a zariadení, pracovníci v stavebníctve okrem elektrikárov a vodiči alebo operátori mobilných pracovných nástrojov. Naopak, prebytkové profesie, na Slovensku trhu práce boli pracovníci poskytujúci osobné služby, odborní pracovníci v oblasti obchodu a administratívy a remeselníci z potravinárskeho, odevného, drevárskeho a iného príbuzného priemyslu.

Miera voľných pracovných miest vyjadruje podiel voľných pracovných miest na celkovom počte pracovných miest na trhu práce. Vyššia miera znamená, že sa na trhu práce vyskytuje veľa neobsadených pracovných miest, čo naznačuje nedostatok pracovnej sily

alebo nesúlady dopytu a ponuky na trhu práce. Pri nižšej miere je voľných pracovných miest menej, čo znamená slabší dopyt po pracovnej sile ale vysoká konkurencia u uchádzačov. Miera voľných pracovných miest v roku 2023 dosahovala hodnotu 1,1% rovnako ako v predošlom roku.

Veľmi dôležitý aspekt vyskytujúci sa na trhu práce je mzda. Mzdu vieme zaradiť aj medzi najsilnejšie determinanty ekonomickej migrácie. Za rok 2023 priemerná hrubá mzda dosahovala výšku 1 403€ a čistá mzda bola 1 062€.

Tabuľka 3 - Priemerná hrubá a čistá mesačná mzda v € na Slovensku

| | Územie | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Hrubá mzda | Slovensko | 1 096 | 1 118 | 1 203 | 1 275 | 1 403 |
| | EU27 | 2 930 | 2 918 | 3 018 | 3 162 | 3 417 |
| Čistá mzda | Slovensko | 831 | 854 | 915 | 967 | 1 062 |
| | EU27 | 1 983 | 1 992 | 2 076 | 2 178 | 2 351 |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eures (2025)

Rovnako ako ukazovatele, ďalším dôležitým faktorom trhu práce sú aktuálne trendy. Momentálne Slovenský trh práce zažíva negatívny jav starnúcej pracovnej sily. Stretávame sa s tým, že v niektorých pracovných sektoroch je vysoký podiel pracovníkov nad 60 rokov. To ale nie je hlavnou príčinou, tá sa ukrýva v nízkej pôrodnosti. Následkom bude hromadný odchod pracovnej sily do dôchodku, čo vyvolá posun hranice dôchodkového veku pre ďalšie generácie. V roku 2030 je očakávaný stret piatich rôznych generácií a migrantov, čo zapríčini náročnosť práce v tímoch. V roku 2040 sa predpokladá začiatok odchodu najproduktívnejšej pracovnej sily a v roku 2050 je odhadovaný odchod 250 tisíc nenahraditeľnej pracovnej sily. Tiež treba podotknúť, že v roku 2023 z 1 118 242 dôchodcov poberajúcich starobný dôchodok 149 tisíc stále chodí do práce. Ako dôvodom zo strany dôchodcov sú financie, mentálna potreba pracovať a zo strany zamestnávateľa ich nenahraditeľnosť.

V dnešnej modernej dobe čo raz viac prebieha častá digitalizácia. Trh práce Slovenskej republiky nie je výnimkou, čo otvára nové príležitosti v technologickom priemysle. Táto oblasť si vyžaduje zvýšenie kvalifikácie pracovnej sily. Chýba tu dostatok pracovníkov, ktorí by takéto miesto vedeli plnohodnotne obsadiť. Očakávame, že vplyv umelej inteligencie zvýši produktivitu firiem, vytvorí nové pracovné miesta no aj niektoré eliminuje a prehĺbi sa nerovnosť v odmeňovaní. V rámci eliminácie pracovných miest hovoríme približne o čísle 12 000 v IT sektore. Medzi ohrozené zamestnania radíme operátor

klientskeho servisu, technik používateľskej podpory a mnoho im podobné. Napriek týmto predpokladom je však odhadovaný prírastok nových pracovných miest vďaka umelej inteligencii a novým technológiám.

Rovnako ako digitalizácia, aktuálnym trendom je aj zelená ekonomika. V posledných rokoch vzrástol záujem pracovať v „zelenej“ sfére o 15 % až 20% najmä u absolventov. Táto pracovná sila je mobilná a ochotná pracovať aj v zahraničí, preto domáci zamestnávateľia musia ponúkať flexibilné pracovné prostredie a podporovať vzdelávanie svojich zamestnancov. Mladá generácia vyhľadáva u zamestnávateľa, či naozaj uplatňujú udržateľné princípy v praxi, nie len pri propagácii. Ich názorom je, že pri tomto prístupe získavajú konkurenčnú výhodu. Dopyt po zelených pracovných miestach stále rastie. Tento trend sa prejavuje v špecializovaných aj bežných profesiách.³⁷

Trh práce Slovenska čelí dlhodobému nedostatku kvalifikovaných pracovníkov v technických a inžinierskych pracovných pozíciách. Najväčšie problémy s nedostatkom pracovnej sily zaznamenali výrobné spoločnosti, IT sektor,³⁸ stavebníctvo a zdravotníctvo. Výrazne sa zvýšil aj dopyt po pracovnej sile v logistike, účtovníctve, manažmente a obchodných zástupcov. Sledujeme aj zvýšený dopyt zamestnávateľov po pracovníkoch so znalosťami anglického a nemeckého jazyka. Tieto negatívne trendy sú spôsobené starnutím populácie, teda nízkou pôrodnosťou, nízkym počtom absolventov v technických odboroch, migráciou vysokoškolsky vzdelanej pracovnej sily zo Slovenska a zbytočná byrokracia pri zamestnávaní pracovnej sily zo zahraničia.

Posledné roky na Slovensku rástol počet pracovných miest v službách, informačno-komunikačných technológiách, finančných službách a školstve. Napriek prírastku nových miest, stále nenastáva rovnováha na trhu práce pre sektor IKT a školstva. Naším názorom na túto problematiku je, že zamestnanci a potencionálni zamestnanci škôl nie sú spokojní s mzdovým ohodnotením, preto počet miest rastie rýchlejšie ako počet zamestnancov. Automobilový priemysel zohráva významnú rolu v tvorbe pracovných miest. Je očakávaný

³⁷ EURES. Labour market information: Slovakia [online]. 24.2. 2024. [cit. 2025-10-02]. Dostupné na: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-slovakia_en#paragraph_6695

³⁸ OECD. *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market* [online]. Paris: OECD Publishing, 2023 [cit. 2025-05-03]. ISBN 978-92-64-88207-1. Dostupné na: <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>

výrazný nárast pracovných miest v roku 2025 vďaka investíciám švédskej automobilky Volvo. Ďalej s rastúcou digitalizáciou a technologickým pokrokom sa zvyšuje dopyt po pracovníkoch s technickými a digitálnymi zručnosťami ako je uvedené v predchádzajúcej časti.

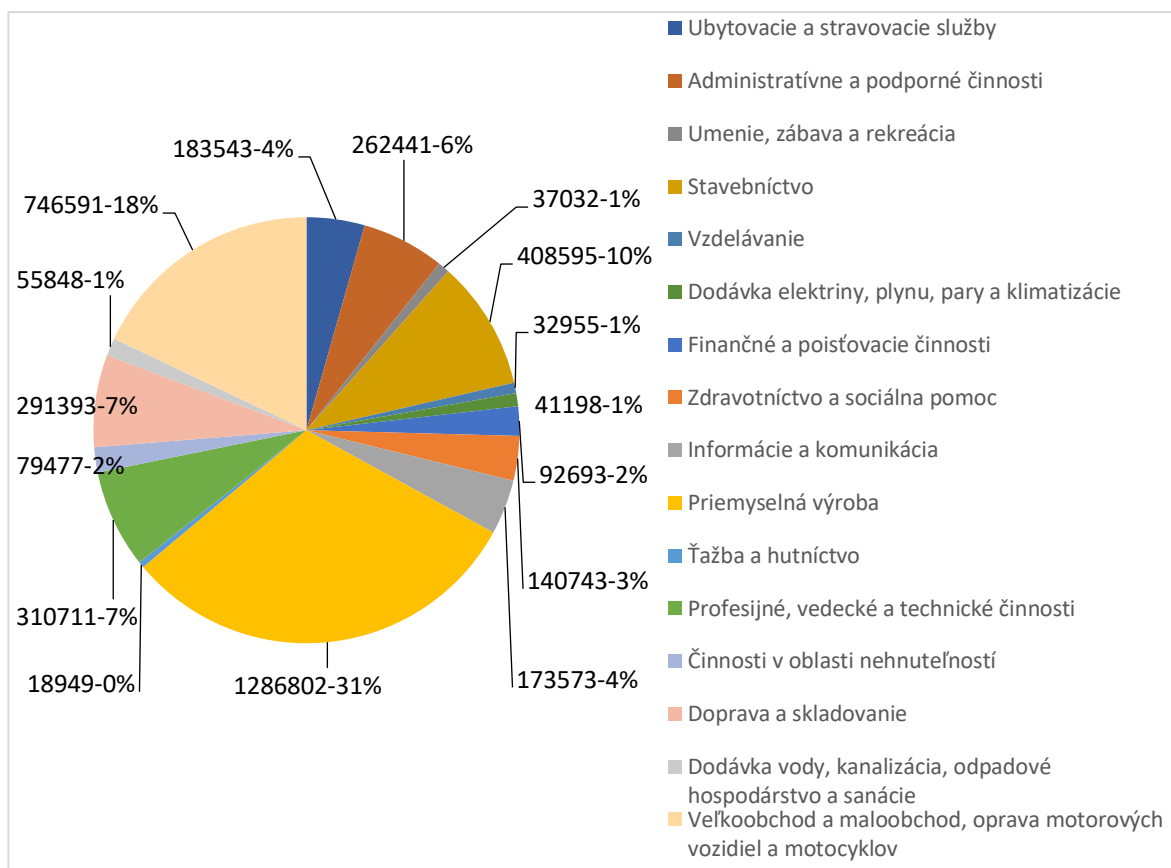
Tak ako sa mení popularita sektorov trhu práce, tak sa menia aj preferencie v požadovaných zručnostiach pracovnej sily. Novými trendujúcimi zručnosťami sa stali kreativita, efektívna komunikácia, marketing, tímová práca, riešenie konfliktov flexibilita a odolnosť voči stresu. Tieto zručnosti nahradili formálne vzdelanie, to ale neznamená, že už nie je dôležité. Vzdelanie bude potrebné rozšíriť o spomenuté zručnosti, čo umožní zamestnancom lepšie sa prispôbiť dynamickému pracovnému prostrediu a kariérnemu rastu.³⁹

1.5.3 Trh práce Českej Republiky

Hrubý domáci produkt na obyvateľa v roku 2022 dosiahol hodnotu 25 800 €. a miera zamestnanosti, ktorá v roku 2023 dosiahla 75,1 %. Pri detailnejšom pohľade zistíme, že zamestnanosť žien bola na úrovni 68,2 %, u mužov 81,6 % a u mladých ľudí 25,5 %. S tým úzko súvisí aj miera nezamestnanosti, ktorá v roku 2023 dosiahla hodnotu 2,1 %. Čo sa týka národnostného zloženia pracovnej sily, 93,6 % aktívnych pracovníkov pochádzalo z Česka, 2,7 % z krajín Európskej únie a zvyšných 3,7 % z iných častí sveta.

³⁹ EURES. Labour market information: Slovakia [online]. 24.2. 2024. [cit. 2025-05-03]. Dostupné na: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-slovakia_en#paragraph_6695

Graf 8 – Rozloženie zamestnania podľa sektora v Českej republike

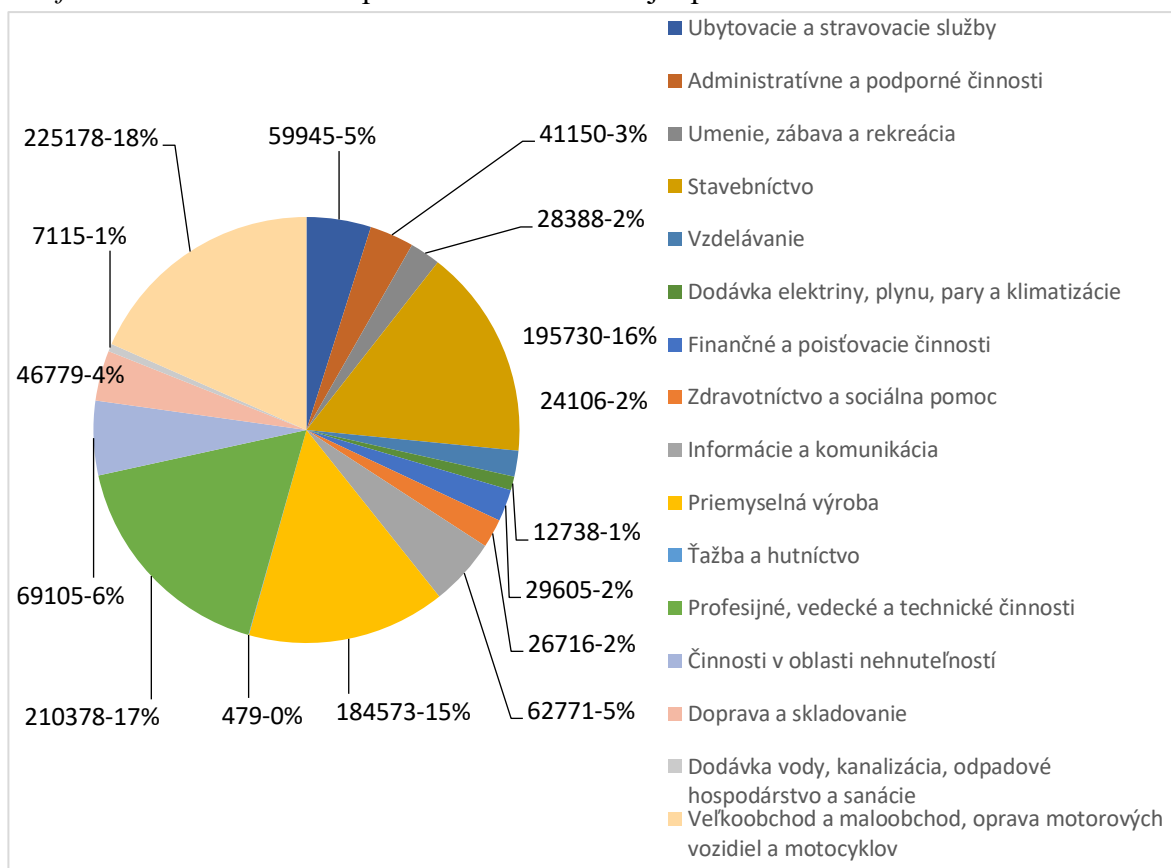


Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eures (2025)

V roku 2022 pracovalo najviac ľudí v sektore priemyselnej výroby a to až 30,9 %. Nasledoval sektor veľkoobchodu, maloobchodu a opravy motorových vozidiel a motocyklov s podielom 17,9 %.

V spojitosti s počtom firiem v jednotlivých sektoroch v roku 2022, najviac ich pôsobilo v oblasti veľkoobchodu, maloobchodu a opravy motorových vozidiel a motocyklov s podielom 18,4 %. Nasledovali odborné, vedecké a technické činnosti s podielom 15,2 %.

Graf 9 – Rozloženie firiem podľa sektora v Českej republike



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eures (2025)

V roku 2024 boli medzi nedostatkové profesie zaradení operátori stacionárnych strojov a zariadení, pracovníci v stavebníctve a zdravotnícky pracovníci. Naopak, prebytok bol zaznamenaný u právnych, sociálnych a kultúrnych odborníkov, odborníkov v oblasti vedy a techniky a odborných pracovníkov v oblasti obchodu a administratívy.

V roku 2023 dosiahla miera voľných pracovných miest v priemysle, stavebníctve a službách hodnotu 3,7 %, čo predstavuje nárast o 1 percentuálny bod oproti roku 2022.

V roku 2023 dosiahla priemerná hrubá mesačná mzda v Českej republike 1 533 €, čo predstavuje nárast oproti predchádzajúcemu roku. Čistá mzda po zdanení bola približne 1 180 €, v závislosti od individuálnych daňových povinností a odvodov.⁴⁰

⁴⁰ EURES. Labour market information: Czechia [online]. [cit. 2025-05-03]. 24.2. 2024. Dostupné na: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-czechia_en

Tabuľka 4 - Priemerná hrubá a čistá mesačná mzda v € v Českej republike

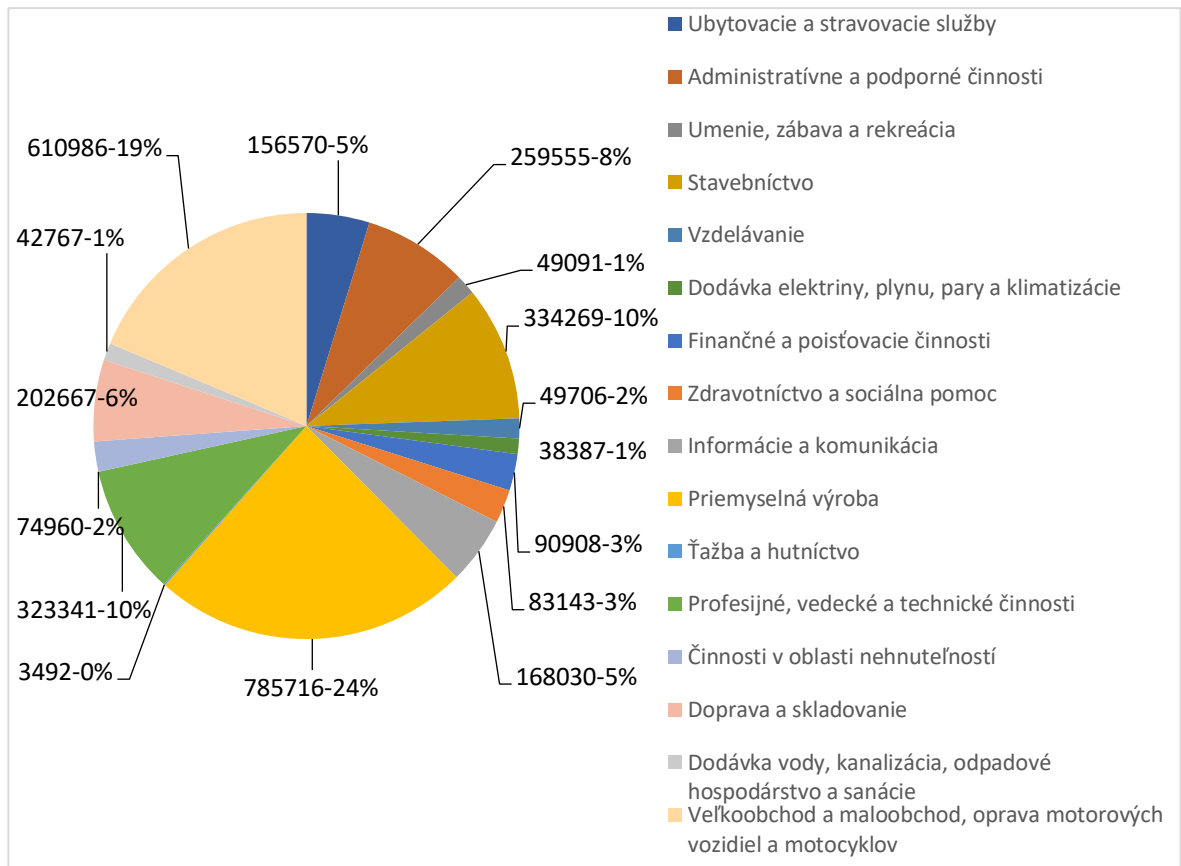
| | Územie | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Hrubá mzda | ČR | 1 333 | 1 334 | 1 451 | 1 627 | 1 789 |
| | EU27 | 2 930 | 2 918 | 3 018 | 3 162 | 3 417 |
| Čistá mzda | ČR | 999 | 998 | 1 164 | 1 309 | 1 431 |
| | EU27 | 1 983 | 1 992 | 2 076 | 2 178 | 2 351 |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eures (2025)

1.5.4 Trh práce Poľska

Hrubý domáci produkt na obyvateľa v roku 2022 predstavoval 17 300 €. Ďalším ukazovateľom je miera zamestnanosti, ktorá v roku 2023 dosiahla 72,4 %. Pri podrobnejšom skúmaní identifikujeme, že zamestnanosť žien dosiahla 66,9 %, u mužov 77,8 % a v prípade mladých ľudí vo veku 15 – 24 rokov to bolo 28,7 %. Úzko s tým súvisí miera nezamestnanosti, ktorá sa v roku 2023 pohybovala na úrovni 3,2 %. Z hľadiska národnostného zloženia pracovnej sily pochádzalo 98,2 % aktívnych pracovníkov z Poľska, 0,1 % z iných krajín EÚ a zvyšných 1,6 % z tretích krajín.

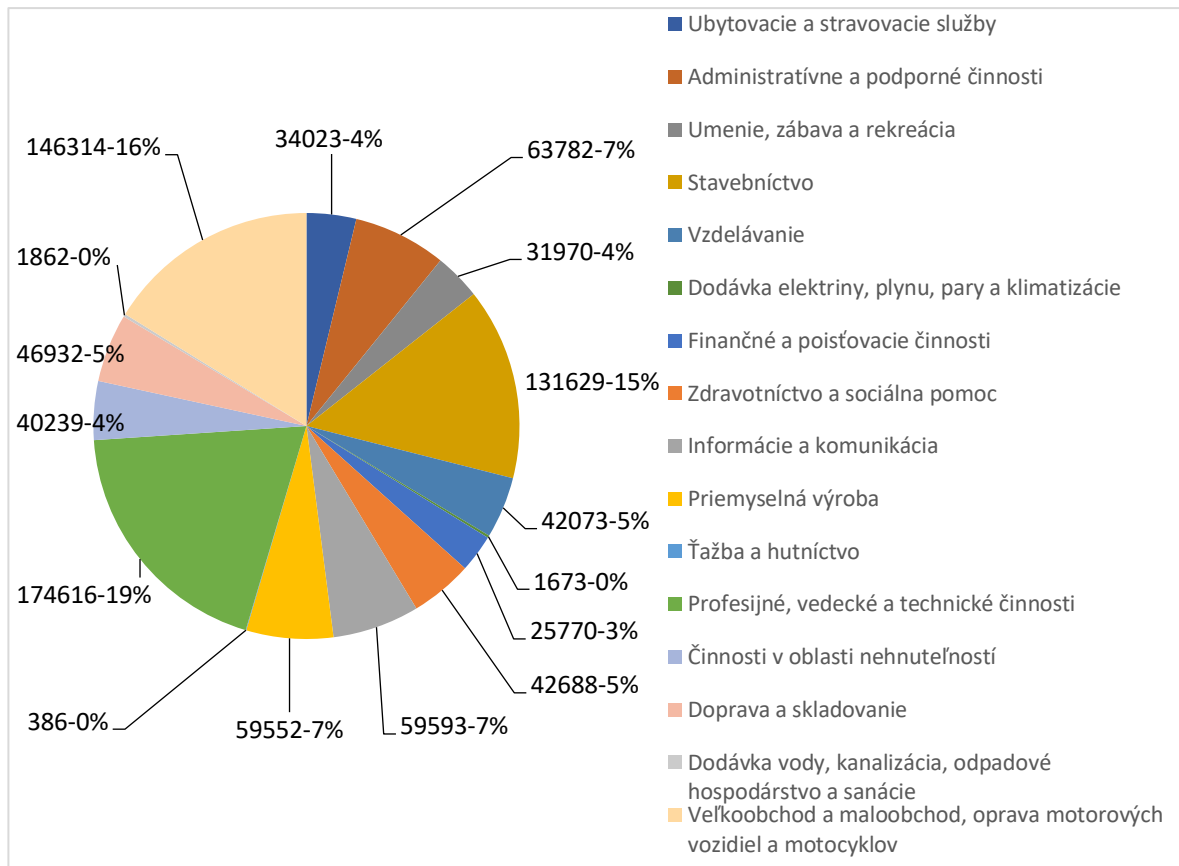
Graf 10 – Rozloženie zamestnania podľa sektora v Poľsku



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eures (2025)

V roku 2022 zamestnával najviac pracovníkov priemyselný sektor, konkrétne 25,8 %. Druhý najvyšší podiel zamestnanosti mal sektor veľkoobchodu, maloobchodu a opráv motorových vozidiel a motocyklov s 21,5 %.

Graf 11 – Rozloženie firiem podľa sektora v Poľsku



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eures (2025)

Z pohľadu rozloženia podnikov v jednotlivých sektoroch v roku 2022 bolo najviac firiem v oblasti veľkoobchodu, maloobchodu a opráv motorových vozidiel a motocyklov, ktoré tvorili 20,7 %. Nasledovalo stavebníctvo s 16,3 % a odborné, vedecké a technické činnosti s podielom 14,2 %.

Nedostatkové profesie v roku 2024 boli pracovníci v stavebníctve s výnimkou elektrikárov, odborníci v oblasti kovovýroby a strojárstva, ako aj učitelia. Prebytkové profesie neboli v rámci tejto časti správy konkretizované.

Miera voľných pracovných miest, ktorá udáva podiel neobsadených pozícií na celkovom počte pracovných miest, dosiahla v roku 2023 hodnotu 0,9 %. V porovnaní s rokom 2022 ide o nárast o 0,2 percentuálneho bodu.

V roku 2023 priemerná hrubá mesačná mzda v Poľsku v roku 2023 predstavovala 1 573 € a priemerná čistá mzda po zdanení dosiahla 1 202 €. V porovnaní s rokom 2018 vzrástli hrubé mzdy o 46,7 % a čisté mzdy o 49,9 %.⁴¹

Tabuľka 5 - Priemerná hrubá a čistá mesačná mzda v € v Poľsku

| | Územie | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Hrubá mzda | Poľsko | 1 136 | 1 252 | 1 225 | 1 353 | 1 573 |
| | EU27 | 2 930 | 2 918 | 3 018 | 3 162 | 3 417 |
| Čistá mzda | Poľsko | 852 | 948 | 928 | 1 042 | 1 202 |
| | EU27 | 1 983 | 1 992 | 2 076 | 2 178 | 2 351 |

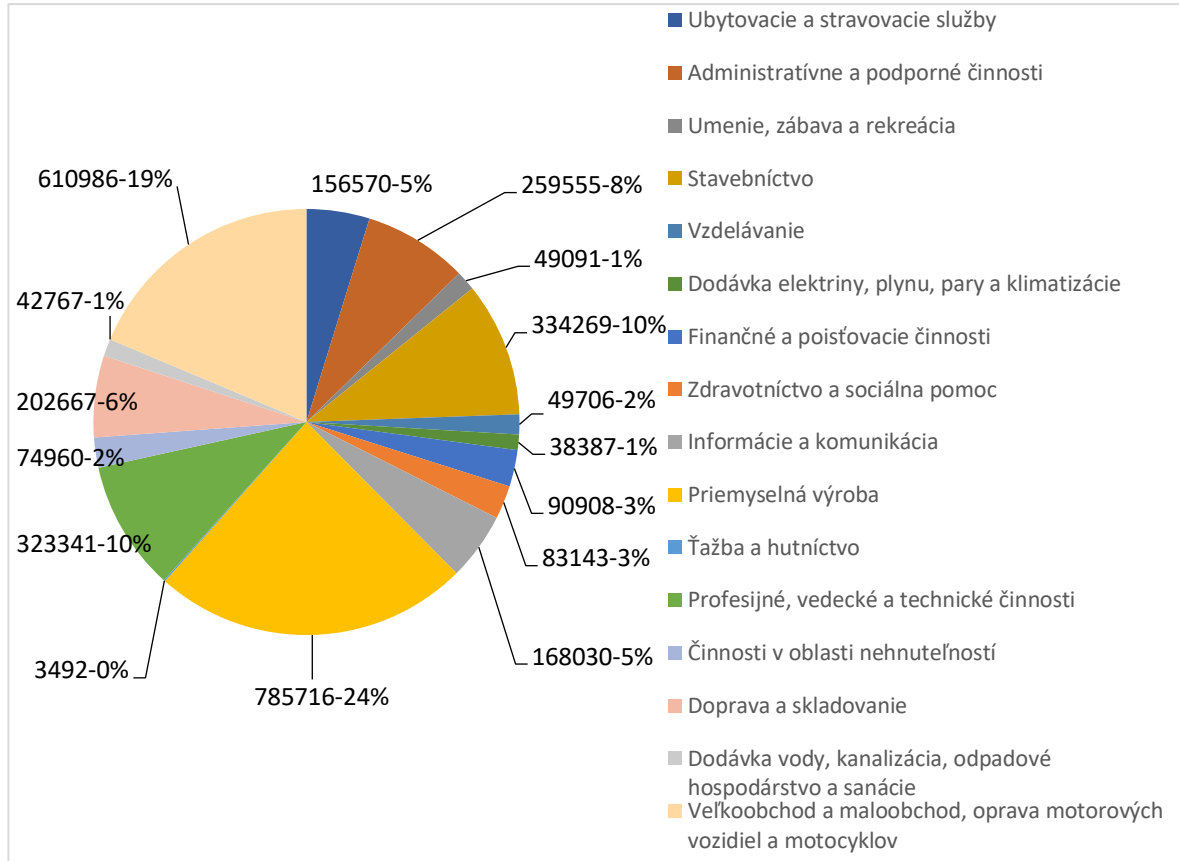
Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eures (2025)

1.5.5 Trh práce Maďarska

Hrubý domáci produkt na obyvateľa v roku 2022 dosiahol hodnotu 17 400 €. Miera zamestnanosti v roku 2023 predstavovala 74,8 %. Pri podrobnejšom pohľade vidíme, že zamestnanosť žien bola na úrovni 70,5 %, u mužov 79,0 % a u mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov 27,4 %. Úzko s tým súvisí aj miera nezamestnanosti, ktorá sa v roku 2023 pohybovala na úrovni 3,5 %. Z pohľadu národnostného zloženia pracovnej sily pochádzalo 96,6 % aktívnych pracovníkov z Maďarska, 2,1 % z krajín EÚ a 1,3 % z tretích krajín.

⁴¹ EURES. Labour market information: Poland [online]. 24.2. 2024. [cit. 2025-06-03]. Dostupné na: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-poland_en

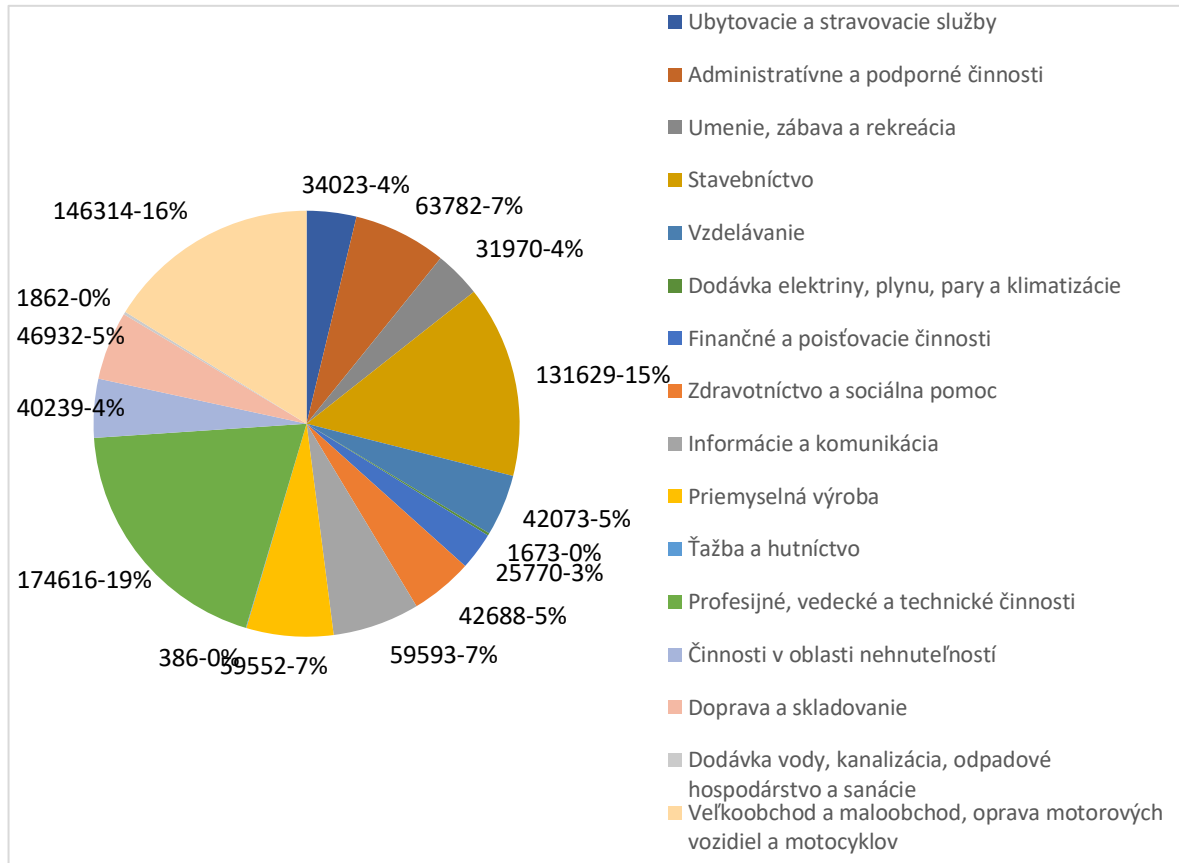
Graf 12 – Rozloženie zamestnania podľa sektora v Maďarsku



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eures (2025)

V roku 2022 pracovalo najviac ľudí v sektore priemyselnej výroby (24,0%). Nasledoval sektor veľkoobchodu, maloobchodu a opráv motorových vozidiel a motocyklov s podielom 18,7%.

Graf 13 – Rozloženie firiem podľa sektora v Maďarsku



Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eures (2025)

Z hľadiska počtu firiem v jednotlivých sektoroch v roku 2022 dominovali odborné, vedecké a technické činnosti s podielom 19,3 %, nasledované veľkoobchodom a maloobchodom 16,2 % a stavebníctvom 14,6 %.

V roku 2024 sme identifikovali nedostatok pracovníkov v stavebníctve okrem elektrikárov, pracovníci osobných služieb a pomocní pracovníci v ťažbe, stavebníctve, výrobe a doprave. Naopak, medzi prebytkové profesie patrili remeselníci z drevárskeho, potravinárskeho a textilného priemyslu a poskytovatelia osobných služieb.

Miera voľných pracovných miest v priemysle, stavebníctve a službách dosiahla v roku 2023 2,4 %, čo znamenalo nárast o 0,4 percentuálneho bodu oproti predošlému roku.

Priemerná hrubá mesačná mzda v Maďarsku v roku 2023 bola 1 561 €, zatiaľ čo priemerná čistá mzda dosiahla 1 038 €. Oproti roku 2018 vzrástli hrubé mzdy o 45,1 % a čisté o 45 %.⁴²

Tabuľka 6 - Priemerná hrubá a čistá mesačná mzda v € v Maďarsku

| | Územie | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Hrubá mzda | Maďarsko | 1 177 | 1 197 | 1 263 | 1 337 | 1 561 |
| | EU27 | 2 930 | 2 918 | 3 018 | 3 162 | 3 417 |
| Čistá mzda | Maďarsko | 783 | 796 | 840 | 889 | 1 038 |
| | EU27 | 1 983 | 1 992 | 2 076 | 2 178 | 2 351 |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Eures (2025)

Zistenia o charakteristikách trhu práce krajín V4 predstavujú východisko pre aplikáciu analytického nástroja, ktorý umožní systematickejšie zhodnotiť determinanty migrácie – SWOT analýzu

1.6 SWOT analýza

Pred analýzou trhu práce krajín V4 je potrebné si zvoliť vhodný analytický nástroj, aby sme dosiahli náš čiastkový cieľ. Vybrali sme si metódu SWOT analýzy, kde vieme jasne a zreteľne identifikovať konkrétne determinanty na základe silných a slabých stránok, príležitostí a hrozieb.

1.6.1 Základný rámec SWOT analýzy

SWOT analýza predstavuje efektívny nástroj strategického manažmentu, ktorý umožňuje komplexne vyhodnotiť vnútorné a vonkajšie faktory ovplyvňujúce organizáciu, plán alebo projekt. Jej význam spočíva najmä v schopnosti identifikovať silné a slabé stránky - interné faktory a príležitosti a hrozby - externé faktory prostredia, v ktorom subjekt pôsobí. Ako uvádzajú Gürel a Tat, SWOT analýza poskytuje rámec na „zosúladenie interných aktivít s externými realitami“⁴³, čo umožňuje lepšie pochopiť situáciu a vytvárať udržateľné stratégie. Podľa nášho názoru zohráva SWOT analýza dôležitú úlohu aj pri posudzovaní

⁴² EURES. Labour market information: Hungary [online]. 24.2. 2024. [cit. 2025-06-03]. Dostupné na: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-hungary_en

⁴³ GÜREL, Emet – TAT, Merba. 2017. SWOT analysis: Theoretical review. *The Journal of International Social Research*, roč. 10, č. 51, s. 994–1006. ISSN 1307-9581. Dostupné na internete: <https://doi.org/10.17719/jisr.2017.1832>

migračného prostredia hostiteľskej krajiny a determinantov migrácie vysoko kvalifikovaných pracovných síl. Jej výhodou je schopnosť jednoduchou, ale systematickou

2 Cieľ práce, metodika práce a metódy skúmania.

Hlavným cieľom tejto diplomovej práce je identifikovať determinanty ovplyvňujúce rozhodovanie vysokokvalifikovanej pracovnej sily pri voľbe hostiteľskej krajiny v rámci krajín V4, konkrétne Slovenska, Českej republiky, Poľska a Maďarska. Zároveň sa práca zameriava na identifikáciu ekonomických účinkov cirkulácie mozgov – na migranta samotného, na krajinu jeho pôvodu a na hostiteľskú krajinu. Práca vychádza z predpokladu, že migrácia vysokokvalifikovaných osôb má podstatný dopad na hospodárstvo všetkých zúčastnených krajín, pričom cieľom je tieto účinky nielen opísať, ale aj kvantifikovať.

Metodika práce je postavená na kombinácii kvalitatívneho a kvantitatívneho výskumného prístupu. V prvej časti bola vykonaná kvalitatívna analýza prostredníctvom SWOT analýz trhu práce v jednotlivých krajinách V4. SWOT analýzy boli zostavené na základe jednotného analytického rámca, pričom determinanty migrácie boli kategorizované podľa ich charakteru na ekonomické, politické a sociálne faktory. Každá analýza bola vypracovaná na základe odborných a verejne dostupných zdrojov, predovšetkým portálu EURES, ako aj štatistických údajov a ekonomických správ. Týmto prístupom bolo zabezpečené, že výsledky jednotlivých krajín sú vzájomne porovnateľné a umožňujú formuláciu komparatívnych záverov.

V druhej fáze bola aplikovaná kvantitatívna metóda, ktorá spočíva vo výpočtoch ekonomických dopadov migrácie v prípade, že vysokokvalifikovaný pracovník (napríklad lekár) odíde z domovskej krajiny do hospodársky silnejšej krajiny – v tomto prípade Rakúska. Výpočty zohľadňujú reálne údaje o mzdách, výške odvodov, sadzbách DPH a priemernej spotrebe. Na základe týchto údajov bolo možné vyčíslieť prínos pre hostiteľskú krajinu, ako aj straty pre krajinu pôvodu, a súčasne odhadnúť ekonomický úžitok pre samotného migranta. Simulovaný model tak umožňuje objektivizovať dopady cirkulácie mozgov z národohospodárskeho hľadiska a poukazuje na rozdiely medzi scenármi odchodu a návratu.

Práca využíva aj analytické a komparatívne metódy, ktoré slúžia na vyhodnotenie rozdielov medzi jednotlivými krajinami. Získané údaje sú syntetizované s cieľom identifikovať opakujúce sa vzorce a špecifické faktory, ktoré môžu byť rozhodujúce pre

migráciu vysokokvalifikovaných pracovníkov. Výsledky práce prispievajú k lepšiemu pochopeniu výziev a príležitostí, ktoré migrácia prináša, a vytvárajú podklad pre odporúčania v oblasti migračnej a hospodárskej politiky.

3 Výsledky práce

Kapitola zobrazuje hlavné poznatky získané v rámci analýzy determinantov medzinárodnej migrácie vysokokvalifikovanej pracovnej sily v krajinách V4, ako aj z výpočtov ekonomických dopadov cirkulácie mozgov. V praktickej časti sme aplikovali jednotný analytický rámec SWOT analýz na trhy práce Slovenska, Česka, Poľska a Maďarska, pričom sme porovnali výskyt jednotlivých push a pull faktorov. Následne sme pomocou kvantitatívnych výpočtov identifikovali národohospodárske prínosy a straty, ktoré vznikajú migráciou vysoko kvalifikovaných pracovníkov medzi domovskou a hostiteľskou krajinou. Výsledky uvedené v tejto kapitole slúžili ako podklad pre zhodnotenie aktuálnej atraktivity krajín V4 pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu a zároveň prispeli k lepšiemu pochopeniu dôsledkov migrácie na národnej aj medzinárodnej úrovni.

3.1 Údajová základňa

Pred tým, než sme vôbec mohli vytvárať závery o determinantoch migrácie vysokokvalifikovanej pracovnej sily pri, sme si museli dôkladne definovať jej správanie a rozloženie na trhu práce. Vychádzali sme z niekoľko už existujúcich štúdií, ktoré výrazne dopomohli pri určovaní determinantov.

3.1.1 *Vzťah vysoko kvalifikovaných pracovníkov a migrácie*

Správanie vysokokvalifikovanej pracovnej sily pri rozhodovaní o migrácii je výsledkom komplexného pôsobenia viacerých premenných, ktoré nemožno redukovať výlučne na ekonomické determinanty, ako je výška mzdy či životné náklady. Výber hostiteľskej krajiny zo strany tejto špecifickej skupiny pracovníkov často závisí od kombinácie individuálnych, inštitucionálnych a systémových determinantov, ktoré sa v literatúre zvyknú zoskupovať do kategórií „push“ a „pull“ determinantov.

Push determinanty, ktoré prispievajú k rozhodnutiu opustiť domovskú krajinu, sú typicky spojené s nedostatočným využitím potenciálu jednotlivca, prekážkami v kariérom raste, obmedzenou ponukou adekvátnych pracovných miest, neefektívnym vzdelávacím systémom či slabou podporou výskumu a inovácií. Štúdia Ambrela (2021) poukazuje na to, že vo viacerých prípadoch ide aj o subjektívne prežívanie podmienok v krajine pôvodu –

napríklad pocit nedocenenia alebo neprítomnosti intelektuálneho prostredia, ktoré by podporovalo rozvoj vysokokvalifikovaného pracovníka.⁴⁴Tieto faktory sú obzvlášť dôležité v krajinách strednej a východnej Európy, kde migrácia za kvalifikovanou prácou nadobudla v posledných desaťročiach trvalý charakter.

Na druhej strane pull faktory predstavujú motívy, ktoré pôsobia ako atraktívne stimuly zo strany hostiteľských krajín. Podľa správy OECD patria medzi najvýznamnejšie determinanty výberu cieľovej krajiny kvalitné akademické inštitúcie, rozvinutý výskumný sektor, dostupnosť pracovných pozícií, možnosti špecializácie a rastu, ako aj priaznivé podmienky pre život a integráciu.⁴⁵ Krajiny s rozvinutým vzdelávacím systémom a vysokou úrovňou technických zručností pôsobia ako magnet pre vysokokvalifikovaných migrantov, ktorí v takomto prostredí nachádzajú vyššiu návratnosť svojich schopností a priaznivejšie podmienky na ďalší odborný rast. Významnú úlohu zohráva aj úroveň digitalizácie krajiny, existencia technologických centier a otvorenosť k zahraničným expertom.⁴⁶

Z pohľadu praxe je mimoriadne dôležité zohľadniť aj administratívne a právne faktory, ktoré sú častým „skrytým“ determinantom migrácie. Štúdia EMN pre Slovenskú republiku konštatuje, že dlhé administratívne procesy, zložité postupy pri uznávaní kvalifikácií, ako aj obmedzený prístup partnerov migrantov k pracovnému trhu patria medzi najzásadnejšie prekážky pri uvažovaní o migrácii do krajín V4⁴⁷. Migranti si totiž pri výbere destinácie všimajú nielen prácu samotnú, ale aj zázemie pre rodinný a spoločenský život.

Správanie sa vysokokvalifikovaných migrantov v poslednom desaťročí mení. Klasický model trvalej migrácie je nahrádzaný cirkulačnými formami mobilit, kde migranti ostávajú v hostiteľskej krajine len dočasne, nadobúdajú nové vedomosti a zručnosti a

⁴⁴ AMBRELA. *Tváre migrácie: Brain Drain and Brain Gain – Analýza prípadov Slovenska a Moldavska*. Bratislava: Platforma rozvojových organizácií – Ambrela, 2021. [cit. 2025-02-04]. Dostupné online: https://tvare migracie.ambrela.org/wp-content/uploads/2021/11/TVARE-MIGRACIE_case-study_2021_SK_final.pdf

⁴⁵ OECD. *Recruiting Immigrant Workers: Europe 2022*. OECD Publishing, Paris, 2022. ISBN 978-92-64-88362-9. [cit. 2025-02-04]. Dostupné online: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/recruiting-immigrant-workers-europe-2022_22f70d3d-en

⁴⁶ BOERI, Tito; BRÜCKER, Herbert; DOCQUIER, Frédéric; RAPOPORT, Hillel. *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants*. Oxford: Oxford University Press, 2012. ISBN 978-0-19-965482-6.

⁴⁷ EUROPEAN MIGRATION NETWORK (EMN). *Effectiveness of return and reintegration policies in Slovakia*. Bratislava: IOM Slovakia, 2018. [cit. 2025-02-04]. Dostupné online: <https://emn.sk/sk/studie-emn/studie-emn-na-europskej-urovni/298-return-reintegration-sk-2018>

následne sa vracajú späť alebo migrujú ďalej. Takáto forma mobility je čoraz bežnejšia medzi pracovníkmi v IT sektore, výskume, medicíne a technických profesiách.⁴⁸

Osobitnú pozornosť si zaslúži aj otázka motivácie k návratu do krajiny pôvodu. Empirické výskumy poukazujú na to, že ochota vrátiť sa je podmienená predovšetkým existenciou perspektívnych pracovných príležitostí, úrovňou spoločenského uznania a kvalitou pracovného prostredia. Migranti, ktorí sa po určitom čase rozhodnú pre návrat, často očakávajú zhodnotenie svojich nadobudnutých zručností a možnosť ovplyvniť pozitívnu zmenu v domovskej krajine. Inštitúcie, ktoré dokážu tento návrat facilitovať, majú vyššiu šancu zachytiť tzv. cirkuláciu mozgov, namiesto trvalého brain drainu.⁴⁹

3.1.2 Podiel vysoko kvalifikovaných pracovníkov podľa zamestnania

Rozloženie na trhu práce je dôležité, z dôvodu interpretovania pracovných sektorov, či sú vôbec pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu atraktívne alebo nie.

Vysokoškolskí pedagógovia a výskumní pracovníci - Univerzitní profesori, odborní asistenti a vedeckí pracovníci tvoria významnú časť vysokokvalifikovanej pracovnej sily. V sektore vzdelávania, výchovy a športu na Slovensku má až 82 % zamestnancov vysokoškolské vzdelanie, pričom v prípade sektorovo špecifických zamestnaní je to až 91 %.

50

Inžinieri a technickí odborníci - Elektrotechnici, strojní inžinieri, stavební inžinieri a špecialisti na automatizáciu a robotiku sú kľúčovými profesiami v priemyselných sektoroch krajín V4. Tieto pozície vyžadujú vysokú úroveň technického vzdelania a odborných znalostí.

IT a technologické profesie - Softvéroví inžinieri, vývojári, dátoví analytici a špecialisti na kybernetickú bezpečnosť sú veľmi žiadaní v krajinách V4. Tieto profesie

⁴⁸ INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION (IOM). *World Migration Report 2022*. Geneva: IOM, 2021. ISBN 978-92-9268-145-7. [cit. 2025-02-04]. Dostupné online: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2022.pdf

⁴⁹ RETURN MIGRATION AND REINTEGRATION PLATFORM. *Policy Brief: Return and Reintegration in Central and Eastern Europe*. Brussels: ICMPD, 2020. Dostupné online: <https://global.oup.com/academic/product/brain-drain-and-brain-gain-9780199654826>

⁵⁰ ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Zamestnanosť podľa odborov vzdelania*. Bratislava: ŠÚ SR, 2023. [cit. 2025-02-04]. Dostupné online: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/home/>

vyžadujú vysokú úroveň technických zručností a často sú cieľom migrácie vysokokvalifikovaných pracovníkov.⁵¹

Zdravotnícki pracovníci - Lekári, zubní lekári, farmaceuti a špecializované zdravotnícke profesie napríklad rádiológovia, anestéziológovia patria medzi profesie s vysokým podielom vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov. Tieto profesie sú často cieľom migrácie vysokokvalifikovanej pracovnej sily.

Právnicki a legislatívni odborníci - Advokáti, právni poradcovia a odborníci na legislatívu tvoria významnú časť vysokokvalifikovanej pracovnej sily, najmä v oblasti verejnej správy a súdnictva.

Finanční analytici a ekonomickí experti - Analytici, aktuári, investiční poradcovia a manažéri rizík sú dôležitými profesiami v sektore financií a bankovníctva, vyžadujúcimi vysokú úroveň odborných znalostí a vzdelania.⁵²

3.2 SWOT analýza trhu práce krajín V4 a určenie determinantov

Po úvodnom zmapovaní vybraných charakteristík trhu práce v krajinách V4 prechádzame k analytickej časti práce, kde jednotlivé trhy podrobíme SWOT analýze so zameraním na identifikáciu determinantov ovplyvňujúcich migráciu vysokokvalifikovanej pracovnej sily.

SWOT analýzu sme vytvorili kombináciou viacerých zdrojov a následne sme sa na každý bod pozreli pohľadom vysokokvalifikovaného migranta a priradili mu 1 alebo viac determinantov z teoretickej časti diplomovej práce. Riadili sme sa doposiaľ získanými znalosťami a skúsenosťami v kombinácii s vedomosťami získanými pri študovaní danej problematiky. Prechádzame na SWOT analýzu trhu práce Slovenska.

3.2.1 SWOT analýza trhu práce Slovenska a určenie determinantov

⁵¹ INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION. *World Migration Report 2022*. Geneva: IOM, 2021. ISBN 978-92-9268-145-7. [cit. 2025-02-04]. Dostupné online: <https://worldmigrationreport.iom.int/what-we-do/world-migration-report-2022>

⁵² OECD. *International Migration Outlook 2022*. Paris: OECD Publishing, 2022. ISBN 978-92-64-89062-8. [cit. 2025-02-04]. Dostupné online: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2022_30fe16d2-en

Tabuľka 7 - SWOT analýza trhu práce Slovenskej republiky

| SWOT analýza | |
|---|---|
| Silné stránky | Slabé stránky |
| Nízka miera nezamestnanosti | Nízka návratnosť vzdelania a brain drain |
| Dopyt po pracovníkoch v IKT, dopravnom, zdravotníckom a logistickom sektore | Prekvalifikovanosť v niektorých sektoroch |
| Stabilné bezpečnostné prostredie | Odchod mladých absolventov do zahraničia. |
| Rozvinutý automobilový sektor | Nízke finančné odmenenie v porovnaní s EÚ |
| Príležitosti | Hrozby |
| Rozvoj zelenej a digitálnej ekonomiky | Starnutie populácie |
| Rozvoj sektora zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb | Pretrvávajúca byrokracia pri zamestnávaní cudzincov |
| Potreba odborníkov v oblasti kybernetickej bezpečnosti | Politická nestabilita |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa EURES, IOM, World Bank a OECD (2025)

Silné stránky SWOT analýzy trhu práce Slovenska:

1. Nízka miera nezamestnanosti – Odzrkadľuje silný dopyt po pracovnej sile v krajine. Vysokokvalifikovaní pracovníci môžu vnímať takýto trh ako stabilný, predvídateľný a otvorený novým odborníkom. Nižšia miera nezamestnanosti sa môže pri rozhodovaní vybaviť ako aj schopnosť plniť voľné pracovné miesta. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách.
2. Dopyt po pracovníkoch v IKT, zdravotníckom a logistickom sektore – Ide o špecializované sektory, atraktívne pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu. V kombinácii s potrebou zaplnenia konkrétnych sektorov, uľahčuje migrantom rozhodovanie ak dosahujú kvalifikáciu v danej oblasti. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile cieľových krajinách.
3. Stabilné bezpečnostné prostredie – V prípade ak krajina cieľovej migrácie má dostatočne bezpečné prostredie, vysokokvalifikovaný pracovník uvažuje o krajine, ktorá poskytuje priaznivé životné podmienky, čo je plusom pri

rozhodovaní o cieľovej krajine. Zaradili by sme to ku politickým determinantom, konkrétne stabilita politického systému a bezpečnostnej situácie v krajine.

4. Rozvinutý automobilový sektor – je skutočnosťou, že Slovensko sa stáva terčom pre automobilový priemysel. V posledných rokoch sme zaznamenali prírastok významných medzinárodných automobilových liniek, ako napríklad Land Rover a Volvo. Ide o nadnárodné spoločnosti, čo znamená prílív vysokokvalifikovaných zamestnancov z domovských krajín firiem. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách

Príležitosti SWOT analýzy trhu práce Slovenska:

1. Rozvoj zelenej a digitálnej ekonomiky – pri rozvoji určitej sféry trhu práce vznikajú nové pracovné pozície, investičné príležitosti a dopyt po špecialistoch, výskumníkoch a projektových manažéroch. Zvyšuje sa tým konkurencieschopnosť Slovenska ako cieľovej krajiny. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne podnikateľské prostredie a investičné príležitosti.
2. Rozvoj sektora zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb – Predstavujú veľmi dobrú investičnú príležitosť v súvislosti so starnutím populácie. Ide o zdravotníctvo, ktoré je úzko späté s vysokokvalifikovanou pracovnou silou. Táto situácia by mohla v budúcnosti dotiahnuť odborníkov na Slovensko. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne podnikateľské prostredie a investičné príležitosti.
3. Zvýšený dopyt po odborníkoch v oblasti kybernetickej bezpečnosti – v blízkej minulosti sme zaznamenali celkom vážne útoky na online infraštruktúru ako napríklad kataster alebo NBS. Tento nedostatok, by mohol prilákať vysokokvalifikovanú pracovnú silu nie len zo zahraničia ale aj medzi domácimi. Tiež ide o sektor s vyšším podielom tejto pracovnej sily, čím sa redukujú prekážky pri migrácii. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách.

Slabé stránky SWOT analýzy trhu práce Slovenska:

1. Návratnosť vzdelania – Vysokokvalifikovaní pracovníci na Slovensku často nedosahujú zodpovedajúce mzdové ohodnotenie ani kariérny postup, čím dochádza k znehodnoteniu ich investície do vzdelania. Tento faktor výrazne ovplyvňuje rozhodovanie mladých odborníkov o migrácii. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne nízka návratnosť vzdelania a únik mozgov.
2. Prekvalifikovanosť v niektorých sektoroch – vysoká miera kvalifikovanej pracovnej sily koncentrujúca sa v rovnakom sektore vytvára vytlačací efekt. Nie je dostatok pracovných pozícií pre každého jednotlivca. Niektorí sú nútení svoj odbor nahradiť iným, alebo migrovať do krajiny, kde je po ich skúsenostiach a kvalifikáciách dopyt. Takto sa krajina oberá o možnosť rozsiahlejšieho prijímania vzdelaných migrantov, a znižuje sa celková efektívnosť vysokokvalifikovaných pracovníkov. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce.
3. Odliv kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia – veľmi úzko spätá téma s nízkou návratnosťou vysokoškolského vzdelania. Mladí absolventi, ale aj vysokokvalifikovaní pracovníci vnímajú momentálnu situáciu v Krajine ako nedostatočne motivujúcu pre ich pôsobenie v domovskej krajine. Nepáčia sa im podmienky v ktorých by museli do budúcnosti fungovať, tak radšej hľadajú alternatívu v inej krajine s vidinou lepšieho súkromného aj profesijného života. Zaradili by sme to ku sociálnym determinantom, konkrétne vzdelanie a akademická mobilita rozšírená o kvalitu životnej úrovne.
4. Nízke finančné odmenenie v porovnaní s EÚ – veľmi jednoduchý determinant rozhodujúci najmä pri migrantoch s ekonomickým úmyslom. Slovenský trh práce ponúka nižšiu mzdu ako väčšina krajín v EÚ, tým sa automaticky stáva menej atraktívnou až neatraktívnou cieľovou krajinou. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne mzdové rozdiely.

Hrozby SWOT analýzy trhu práce Slovenska:

1. Starnutie populácie – dlhodobý pretrvávajúci jav na Slovensku. Časom najstaršia pracovná sila odíde z trhu práce a bude nevyhnutné ju nahradiť. Na jednej strane to môžeme vnímať ako pull faktor chýbajúcej pracovnej sily, ale podľa nášho

názoru starnutie populácie predvída ekonomický úpadok, čím sa cieľová krajina stane menej atraktívnou. Zaradili by sme to ku sociálnym aj ekonomickým determinantom, konkrétne demografické faktory a ekonomické krízy a šoky.

2. Pretrvávajúca byrokracia pri zamestnávaní cudzincov – zložité administratívne postupy oddiaľujú úspešnú migráciu, vyvolávajú odpor voči hostiteľskej krajine. Nastáva situácia, kedy si potencionálny migrant vyberie z konkurencie, ktorá má zjednodušený princíp prijímania migrantov. Zaradili by sme to ku politickým determinantom, konkrétne migračná a azylová politika cieľových krajín.
3. Politická nestabilita – momentálne je Slovenská spoločnosť veľmi polarizovaná na základe politických názorov. Nie je predvídateľné aké zmeny nastanú, či budú pozitívne alebo negatívne, či súčasná vláda vydrží nápor verejnosti alebo sa im podarí situáciu stabilizovať. Vysokokvalifikovaný migrant takúto skutočnosť vníma ako negatívum, a môže do znateľnej miery ovplyvniť jeho rozhodovanie. Zaradili by sme to ku politickým determinantom, konkrétne politická nestabilita.

3.2.2 Interpretácia frekvencie výskytu determinantov v SWOT analýze Slovenska

Tabuľka 8 - Frekvencia výskytu pull determinantov na trhu práce Slovenska

| Determinant | Počet výskytov |
|--|----------------|
| Ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách | 4 |
| Podnikateľské prostredie a investičné príležitosti | 2 |
| Stabilita politického systému a bezpečnostnej situácie v krajine | 1 |

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 9 - Frekvencia výskytu push determinantov na trhu práce Slovenska

| Determinant | Počet výskytov |
|---|----------------|
| Návratnosť vzdelania a únik mozgov | 1 |
| Mzdové rozdiely | 1 |
| Politická nestabilita | 1 |
| Demografické faktory | 1 |
| Vzdelanie a akademická mobilita rozšírená o kvalitu životnej úrovne | 1 |
| Migračná a azylová politika cieľových krajín | 1 |
| Ekonomické krízy a šoky | 1 |

Zdroj: vlastné spracovanie

Sumarizácia determinantov nám zobrazuje pomer 6 pozitívnych pull determinantov a 8 negatívnych push determinantov. Na strane pull identifikujeme najdominantnejší determinant ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách. Skutočnosťou je, že Slovensko momentálne nie je ekonomicky najvyspelejšou krajinou, čo predstavuje

výrazný potenciál pre ekonomický rast, ktorý dokáže dotiahnuť vysokokvalifikovaných migrantov na územie Slovenskej republiky. Pri push faktoroch sme nedokázali identifikovať najdominantnejší determinant, lebo ich rozloženie je veľmi rôznorodé. Na vysokokvalifikovaného migranta to môže pôsobiť, ako dominancia negatívnych determinantov pri rozhodovaní, čo ho môže odradiť od voľby hostiteľskej krajiny a hľadať substitúciu u konkurencie, napriek takmer vyrovnanému pomeru. Naším odporúčaním pre Slovensko v prípade ak by chceli udržiavať vysokokvalifikovanú pracovnú silu na svojom území, je eliminovať push determinanty so silným odrádzajúcim efektom ako vzdelanie a akademická mobilita rozšírená o kvalitu životnej úrovne, nízka návratnosť vzdelania a únik mozgov. Pre pull determinanty je naším odporúčaním ďalej rozvíjať prosperujúce oblasti a oblasti, ktoré majú potenciál, no do teraz boli zanedbávané. Takáto stratégia by mohla prispieť k zvýšeniu atraktivity Slovenska ako cieľovej krajiny pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu.

Po analýze trhu práce Slovenskej republiky, ktorá je charakteristická kombináciou rastového potenciálu a špecifických bariér pre vysokokvalifikovaných migrantov, sa zameriame na Českú republiku.

3.2.3 SWOT analýza trhu práce Českej Republiky a určenie determinantov

Tabuľka 10 - SWOT analýza trhu práce Českej Republiky

| SWOT analýza | |
|---|--|
| Silné stránky | Slabé stránky |
| Nízka miera nezamestnanosti | Regionálne rozdiely v hospodárskom rozvoji |
| Silný priemyselný sektor | Nedostatok kvalifikovaných pracovných síl v špecifických sektoroch |
| Kvalitná infraštruktúra a logistika | Prekvalifikovanosť domácich |
| Vysoká úroveň vzdelania a technických zručností | |
| Príležitosti | Hrozby |
| Rozvoj výskumu a vývoja | Odliv kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia |
| Rozvoj zelenej a digitálnej ekonomiky | Zmeny v globálnych dodávateľských reťazcoch |
| Podpora startupov a inovácií | Starnutie populácie |
| Rozvoj sektora zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb | |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa EURES, IOM, World Bank a OECD (2025)

Silné stránky SWOT analýzy trhu práce Českej republiky

1. Nízka miera nezamestnanosti – rovnako ako pri Slovensku, nízka miera predstavuje stabilný a dopytujúci trh práce, čo vysokokvalifikovaný migranti vnímajú ako pozitívum. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách.
2. Silný priemyselný sektor – silná industrializácia Českej ekonomiky s dominanciou automobilového, strojárkeho a výroby vplývajú pozitívne na vysokokvalifikovaných migrantov. Tieto odvetvia si vyžadujú inžinierske pracovné pozície, čím vzniká dopyt odborníkov v týchto oblastiach. Rovnako vieme, že inžiniersky typ práce obsadzujú prevažne vysokokvalifikovaní pracovníci, čo môže byť rozhodujúcim faktorom pri rozhodovaní o migrácii. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách.
3. Kvalitná infraštruktúra a logistika – dobre rozvinutá dopravná a logistická sieť prispieva k plynulejšiemu presunu tovarov aj pracovnej sily. Efektívne prepojenie regiónov a kvalitné služby znižujú celkové náklady na presun a prácu

čo vytvára vhodné podmienky pre zamestnancov aj zamestnávateľov. Pre vysokokvalifikovaných migrantov to znamená atraktívnejšie životné podmienky a vyššiu mieru úspor. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne životné náklady a možnosť úspor v kombinácii s podnikateľským prostredím a investičnými príležitosťami

4. Vysoká úroveň vzdelania a technických zručností – kvalitný systém odborného a vysokoškolského vzdelania produkuje pracovnú silu, ktorá je pripravenejšia efektívne využiť svoje špecifické znalosti v praxi a preniesť na osobnostný aj ekonomický rozvoj. Aj keď by sa mohlo zdať, že vysoká úroveň vzdelania domácej pracovnej sily znižuje šance migrantov na uplatnenie, v skutočnosti ide často o indikátor vyspelého pracovného prostredia, ktoré je schopné absorbovať odborníkov. V niektorých prípadoch takéto prostredie migrantom poskytuje aj jednoduchšie uplatnenie a zefektívnenie návratnosti ich vzdelania. Zaradili by sme to ku ekonomickým aj sociálnym determinantom, konkrétne návratnosť vzdelania a vzdelanie a akademická mobilita.

Príležitosti SWOT analýzy trhu práce Českej republiky

1. Rozvoj výskumu a vývoja – zintenzívňovanie podpory výskumu a inovácií podnecujú vznik nových výskumných centier. Rovnako sa rozvíja spolupráca medzi univerzitami a firmami, a zvyšuje sa podpora transformácie kvalifikovanosti na úžitok. Pre vysokokvalifikovaných migrantov to vytvára prostredie, v ktorom môžu rozvíjať svoje odborné zručnosti aj svoju osobnosť. Zaradili by sme to k ekonomickým determinantom, konkrétne dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách v kombinácii s návratnosťou vzdelania.
2. Rozvoj zelenej a digitálnej ekonomiky – Veľmi podobná situácia ako na Slovensku. Rozvojom určitej sféry, vznikajú nové pracovné miesta vhodné pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu. Tieto oblasti si vyžadujú odborníkov so špecializovaným technickým zameraním. Pre vysokokvalifikovaného migranta môže byť zapojenie sa do transformačných projektov zaujímavé aj z hľadiska profesijnej realizácie a dlhodobej perspektívy kvôli aktuálnosti tejto témy. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne podnikateľské prostredie a investičné príležitosti.

3. Podpora startupov a inovácií – rozvoj startupových a inovačných ekosystémov vytvárajú atraktívne pracovné prostredie pre odborníkov s technickým, výskumným či podnikateľským zameraním. Vysokokvalifikovaní migranti môžu v takomto prostredí nielen nájsť uplatnenie, ale aj iniciovať vlastné projekty s vysokou pridanou hodnotou. Prístup k inovačným štruktúram a otvorenosť voči medzinárodnej expertíze zároveň znižujú bariéry pri integrácii a podporujú dlhodobé profesionálne ukotvenie. Prístup k inováciám a ochota prijímať odborníkov zo zahraničia uľahčujú začlenenie migrantov a zvyšujú šancu, že v krajine zostanú dlhodobo, ak sa sami rozhodnú investovať. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne podnikateľské prostredie a investičné príležitosti.
4. Rozvoj sektora zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb – úplne identická situácia ako na Slovensku. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne podnikateľské prostredie a investičné príležitosti.

Slabé stránky SWOT analýzy trhu práce Českej republiky

1. Regionálne rozdiely v hospodárskom rozvoji – v momentálnej situácii vnímame výrazné rozdiely medzi metropolami a okrajovými mestami v Českej republike. Metropoly ponúkajú pestré pracovné možnosti a kvalitnú infraštruktúru, zatiaľ čo menšie mestá zaostávajú v rozvoji a investíciách. Rovnakú situáciu sledujeme medzi sektormi. Vysokokvalifikovaný pracovník tento jav môže vnímať ako negatívum a prekážku pri migrácií. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce.
2. Nedostatok kvalifikovaných pracovných síl v špecifických sektoroch – určité sektory nedisponujú dostatočným množstvom dostupných pracovných síl. Vyznačujú sa tým sektory mimo dominantných oblastí. Pre migranta vzdelaného práve mimo týchto oblastí je to veľká prekážka, lebo uplatnenie mimo oboru bude preňho náročné. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce.
3. Prekvalifikovanosť v niektorých sektoroch – rovnaká situácia ako na Slovensku. Ak máme hostiteľskú krajinu, ktorá nedokáže absorbovať svoju vysokokvalifikovanú pracovnú silu, tak výrazne rastú prekážky uplatnenia sa

u migrantov. Musia si vyberať iba z odvetví, kde nie je úplne naplnená kapacita. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce.

Hrozby SWOT analýzy trhu práce českej republiky

1. Odliv mladej kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia – opäť podobná situácia ako na Slovensku. Mladí absolventi vysokých škôl, či už zahraničných alebo domácich, nevnímajú život v krajine dostatočne atraktívnym a rozhodnú sa migrovať do konkurenčných krajín. V súvislosti so zahraničnými študentmi je vplyv totožný – nedostatok pull determinantov. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne návratnosť vzdelania a „únik mozgov“.
2. Starnutie populácie – opäť rovnaká situácia ako na Slovensku, pracovná sila starne, postupne odchádza z trhu práce, s nedostatočnou náhradou zo súčasnej generácie. Môže nastať ekonomický úpadok, alebo kríza, čo automaticky vykreslí krajinu ako neatraktívnu pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu. Zaradili by sme to ku sociálnym aj ekonomickým determinantom, konkrétne demografické faktory a ekonomické krízy a šoky.
3. Zmeny v globálnych dodávateľských reťazcoch - Narušenia globálnych dodávateľských reťazcov, spôsobené faktormi ako pandémie COVID-19, geopolitické konflikty a environmentálne regulácie, majú priamy dopad na priemysel. Tieto zmeny vedú k prerušeniam výroby, zvyšovaniu nákladov a neistote v zamestnaní, najmä v sektoroch ako automobilový priemysel a strojárstvo. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne ekonomické krízy a šoky.

3.2.4 Interpretácia frekvencie výskytu determinantov v SWOT analýze Českej Republiky

Tabuľka 11 - Frekvencia výskytu pull determinantov na trhu práce Českej Republiky

| Determinant | Počet výskytov |
|---|----------------|
| Podnikateľské prostredie a investičné príležitosti | 4 |
| Ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách | 2 |
| Životné náklady a možnosť úspor | 1 |
| Návratnosť vzdelania a únik mozgov | 1 |
| Dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách | 1 |
| Vzdelanie a akademická mobilita | 1 |

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 12 - Frekvencia výskytu pull determinantov na trhu práce Českej republiky

| Determinant | Počet výskytov |
|---|----------------|
| Nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce | 3 |
| Demografické faktory | 2 |
| Ekonomické krízy a šoky | 2 |
| Návratnosť vzdelania a únik mozgov | 1 |

Zdroj: vlastné spracovanie

Pri sumarizácii výsledkov sme identifikovali v Českej republike 10 pull determinantov a 8 push determinantov. Z toho vyplýva, že trh práce Českej republiky je momentálne atraktívnou voľbou pre zahraničných vysokokvalifikovaných migrantov. Ďalšou skutočnosťou čo by mohla tento výrok potvrdiť, je nárast migrácie na územie Českej republiky. Problémom je existujúci konflikt v Ukrajine, ktorý migrácií mohol výrazne dopomôcť, keďže ide aj o skokový nárast počtu migrantov. Na druhú stranu, rôznorodé a početné množstvo pull determinantov, mohol mnoho vysokokvalifikovaných Ukrajincov prehovorit' o pôsobení v Českej republike.

Keď sa pozrieme na konkrétne pull determinanty, vidíme dominanciu silného podnikateľského prostredia a investičných príležitostí. Ďalej sme identifikovali päť rôznych determinantov, čo svedčí o početnosti kvalitných silných stránok českej republiky. Na strane push determinantov vidíme už silnejšiu koncentráciu v menšom počte determinantov. Nevyskytovaným determinantom bol nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce. Naším odporúčaním pre Českú republiku by bolo naďalej posilňovať svoje silné stránky a rozšíriť ich o sektory, ktoré momentálne nie sú atraktívne ako napríklad finančné služby a poradenstvo. Tiež odporúčame zvýšiť pozornosť ohľadom nerovnováhy na globálnom alebo domácom trhu práce. Pri ignorovaní tejto problematiky, by mohla nastať silná centralizácia, úpadok menej dominantných odvetví a silný brain drain z čoho by mohla prameniť len ekonomická kríza.

Po analýze trhu práce Českej republiky, ktorá sa vyznačuje vysokou mierou atraktivity pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu v rámci regiónu V4, sa sústredíme na Poľsko.

3.2.5 SWOT analýza trhu práce Poľska a určenie determinantov

Tabuľka 13 - SWOT analýza trhu práce Poľska

| SWOT analýza | |
|---|--|
| Silné stránky | Slabé stránky |
| Veľký domáci trh a rastúca ekonomika | Odliv kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia |
| Diverzifikovaný priemyselný sektor | Nízke finančné odmenenie v porovnaní s EÚ |
| Kvalitná infraštruktúra | Regionálne rozdiely v hospodárskom rozvoji |
| Vysoký podiel zamestnancov s trvalými pracovnými zmluvami | Nedostatok kvalifikovaných pracovných síl v špecifických sektoroch |
| Príležitosti | Hrozby |
| Rozvoj výskumu a vývoja | Starnutie populácie |
| Rozvoj technologických parkov a inovačných centier | Politická nestabilita |
| Rastúce podnikateľské prostredie | Časté zmeny v legislatíve |
| Podpora digitalizácie verejných služieb a e-Governmentu | |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa EURES, IOM, World Bank, OECD a BTI – Poland Country Report 2024 (2025)

Silné stránky SWOT analýzy trhu práce Poľska

1. Veľký domáci trh a rastúca ekonomika - vysoká miera vnútornej spotreby a silný dopyt po tovaroch a službách vytvárajú stabilné ekonomické prostredie, v ktorom je priestor pre rozvoj rôznych sektorov. Pre vysokokvalifikovaných migrantov je atraktívne najmä to, že dynamická ekonomika zvyšuje šancu uplatniť sa v oblasti v ktorej sú špecialisti. Stabilita a expanzia trhu zároveň znižuje neistotu spojenú s migráciou a zvyšuje dôveru v dlhodobé zotrvanie. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách.
2. Diverzifikovaný priemyselný sektor – Poľsko disponuje rozvinutým priemyslom v rôznych oblastiach ako strojárstvo, elektrotechnika, potravinárstvo či chemický priemysel. Táto rozmanitosť ponúka pracovné príležitosti v širokej škále profesií a odborností. Pre vysokokvalifikovaných migrantov je výhodou možnosť výberu z viacerých odvetví, čo znižuje riziko nezamestnanosti a zvyšuje flexibilitu pracovnej mobility. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne rovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce.

3. Kvalitná infraštruktúra – výrazné investície do infraštruktúry v Poľsku za posledné roky dopomohla k zjednodušeniu mobility. Krajina s kvalitnou infraštruktúrou môže pozitívne vplývať na migrantov z rovnakých dôvodov ako v Českej republike. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne životné náklady a možnosť úspor v kombinácii s podnikateľským prostredím a investičnými príležitosťami.
4. Vysoký podiel zamestnancov s trvalými pracovnými zmluvami – tento jav sa udržiava v Poľsku už určitú dobu, preto hovoríme o ňom ako silnej stránke. Naznačuje nám stabilné prostredie na trhu práce. Vysokokvalifikovaným pracovníkom vytvára pocit istoty, ktorý sa v cudzej krajine nadobúda ťažšie. Istota spočíva v pravidelnom príjme, prístup k sociálnym benefítom a lepšie plánovanie osobného života. Prítomnosť stability a istoty zohrávajú dôležitú rolu pri výbere hostiteľskej krajiny. Zaradili by sme to ku sociálnym determinantom, konkrétne kvalita života.

Príležitosti SWOT analýzy

1. Rozvoj výskumu a vývoja – podobná situácia ako v Českej republike s rozdielom, že Česká republika investuje už do rozvinutejšej sféry vzdelania a výskumu. Takýto rast podnecuje tvorbu pracovných miest vhodných pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu, a transformáciu vedomostí na úžitok, rovnako ako v Českej republike. Zaradili by sme to k ekonomickým determinantom, konkrétne dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách v kombinácii s návratnosťou vzdelania.
2. Rozvoj technologických pravok a inovačných centier – tok investícií do technologických sektorov umožňujú vznik pracovných miest pre IT špecialistov, výskumníkov či technológov. Pre vysokokvalifikovaných migrantov ide o atraktívne prostredie, ktoré umožňuje uplatniť špecifické technické znalosti a zapojiť sa do rozvoja inovácií. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne podnikateľské prostredie a investičné príležitosti v kombinácii s dopytom po pracovnej sile.
3. Rastúce podnikateľské prostredie – rovnaká situácia ako pri Českej republike. Vysokokvalifikovaní migranti môžu využiť príležitosť nových firiem, kde obsadia miesta alebo sami iniciujú vlastné podnikanie vo sférach v ktorých vynikajú. Zaradili

by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne podnikateľské prostredie a investičné príležitosti v kombinácii s dopytom po pracovnej sile.

4. Podpora digitalizácie verejných služieb a e-Governmentu – dôraz kladený na digitálnu transformáciu verejného sektora a modernizáciu verejných služieb vytvára príležitosti pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu špecializovanú na IT sektor. Ide o komplexnú a náročnú inováciu, ktorá týchto pracovníkov bude vyžadovať. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne ekonomický rozvoj a dopyt po špecializovanej pracovnej sile.

Slabé stránky SWOT analýzy trhu práce Poľska

1. Odliv kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia – táto situácia je obdobná ako na Slovensku a v Českej republike. Mladí a vzdelaní ľudia často vnímajú lepšie možnosti profesionálneho uplatnenia a vyššiu životnú úroveň v zahraničí. Výsledkom je odliv talentov, ktorý znižuje potenciál pre ďalší rozvoj a inováciu na domácom trhu. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne nízka návratnosť vzdelania a „únik mozgov“.
2. Nízke finančné odmenenie v porovnaní s EÚ – jav veľmi atraktívny pre zahraničných investorov, no pre vysokokvalifikovaných migrantov predstavujú nevýhodu. Vysokokvalifikované pracovné pozície nemusia byť finančne dostatočne ohodnotené, čím Poľsko v konkurencii stráca na atraktivite a migrant si radšej vyberie krajinu, kde za rovnakú prácu dostane lepšie finančné ohodnotenie. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne mzdové rozdiely. Opäť ide o podobnú situáciu ako na Slovensku.
3. Regionálne rozdiely v hospodárskom rozvoji – identická situácia ako pri Českej republike, silná centralizácia spomaľuje rozvoj menších miest, čo by nie každý migrant mohol vnímať pozitívne. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce.
4. Nedostatok kvalifikovaných pracovných síl v špecifických sektoroch - Niektoré odvetvia, ako napríklad IT, zdravotníctvo alebo stavebníctvo, pociťujú vážny nedostatok kvalifikovaných pracovníkov. Táto situácia môže zhoršiť tlak na existujúcich zamestnancov a zároveň odradiť vysokokvalifikovaných migrantov, napríklad slabým finančným ohodnotením ako máme spomenuté v texte vyššie.

Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce.

Hrozby SWOT analýzy trhu práce Poľska

1. Starnutie populácie – rovnako ako pri Českej republike a Slovensku aj Poľsko čelí demografickej výzve starnutia obyvateľstva. Pre vysokokvalifikovaných migrantov to môže signalizovať budúcu neistotu a zvýšenú záťaž na ich prácu a dane. Zaradili by sme to ku sociálnym aj ekonomickým determinantom, konkrétne demografické faktory a ekonomické krízy a šoky.
2. Politická nestabilita – podobne ako na Slovensku aj v Poľsku momentálne prevláda väčšie politické napätie ako je bežné medzi koalíciou a opozíciou, čo polarizuje aj spoločnosť. Vysokokvalifikovaní migranti, ktorí zvažujú dlhodobý presun do iného štátu, preferujú stabilitu a predvídateľnosť. Nestabilné prostredie môže pôsobiť ako odstrašujúci faktor, aj z pohľadu trhu práce. Zaradili by sme to ku politickým determinantom, konkrétne politická nestabilita.
3. Časté legislatívne zmeny a právna neistota – Pracovné prostredie v Poľsku je v posledných rokoch ovplyvňované častými úpravami v zákonníku práce, daňových pravidlách či reguláciách zamestnávania cudzincov. Takéto zmeny zvyšujú mieru neistoty u zahraničných odborníkov, ktorí si pri výbere cieľovej krajiny často všímajú stabilitu právneho rámca a transparentnosť legislatívneho prostredia. Neschopnosť dlhodobo predvídať vývoj v oblasti zamestnaneckých podmienok môže pôsobiť ako bariéra pri rozhodovaní o migrácii. Zaradili by sme to ku politickým determinantom, konkrétne politická nestabilita.

3.2.6 Interpretácia frekvencie výskytu determinantov v SWOT analýze Poľska

Tabuľka 14 - Frekvencia výskytu pull determinantov na trhu práce Poľska

| Determinant | Počet výskytov |
|---|----------------|
| Ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách | 5 |
| Podnikateľské prostredie a investičné príležitosti | 3 |
| Rovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce | 1 |
| Návratnosť vzdelania a únik mozgov | 1 |
| Životné náklady a možnosť úspor | 1 |
| Kvalita života | 1 |

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 15 - Frekvencia výskytu push determinantov na trhu práce Poľska

| Determinant | Počet výskytov |
|---|----------------|
| Nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce | 2 |
| Politická nestabilita | 2 |
| Ekonomické krízy a šoky | 1 |
| Demografické faktory | 1 |
| Mzdové rozdiely | 1 |
| Návratnosť vzdelania a únik mozgov | 1 |

Zdroj: vlastné spracovanie

SWOT analýza trhu práce Poľska poukázala na priaznivý pomer medzi pozitívnymi a negatívnymi faktormi z pohľadu vysokokvalifikovanej pracovnej sily. So zistenými dvanástimi výskytmi pull determinantov oproti ôsmim výskytom push determinantov možno konštatovať, že Poľsko disponuje viacerými aspektmi, ktoré môžu pôsobiť ako atraktívne stimuly pre migrantov. Hoci celkový počet pozitívnych determinantov prevyšuje tie negatívne, viacero priaznivých javov sa sústreďuje v jednom kľúčovom determinante, ktorým je ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách. Ak by sme hodnotili len rôznorodosť jednotlivých typov determinantov, výsledok by bol takmer vyrovnaný.

Dominantným pozitívnym faktorom je ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách, ktorý vytvára široký priestor na odborné uplatnenie a profesijný rozvoj. Prítomnosť stabilného podnikateľského prostredia a rozvíjajúca sa infraštruktúra navyše posilňujú konkurencieschopnosť krajiny v rámci regiónu V4.

Na druhej strane, medzi najvýraznejšie push determinanty patrí legislatívna nepredvídateľnosť, ktorá znižuje dôveru migrantov v dlhodobú stabilitu prostredia. Z analýzy tiež vyplynulo, že prekážkou môže byť znížená uplatniteľnosť existujúcich

kvalifikácií, čo sa v tomto prípade spája s nerovnováhou na globálnom alebo domácom trhu práce. Ide o situáciu, keď sa vysokokvalifikovaná pracovná sila nedokáže realizovať vo svojom odbore. Z pohľadu migrantov, ktorým ide o odborný rast a efektívne zhodnotenie ich znalostí, môže byť nedostatočná flexibilita systému v tejto oblasti dôvodom, prečo uprednostnia inú cieľovú krajinu.

Preto možno odporučiť, aby Poľsko posilnilo svoje silné stránky rozvojom inovácií, technologických odvetví a internacionalizácie. Zároveň by sa malo cielene zamerať na zmiernenie najvýraznejších push faktorov, najmä v oblasti legislatívnej stability, efektívneho uznávania kvalifikácií a prepojenia vzdelávania s potrebami trhu práce. Týmto spôsobom si krajina môže zabezpečiť výhodu v rámci regionálnej konkurencie o talentovaných odborníkov a zároveň podporiť ich dlhodobú integráciu.

Po preskúmaní poľského trhu práce, ktorý predstavuje najväčší pracovný trh v rámci V4 a je známy rozmanitosťou pracovných príležitostí, prechádzame k poslednej krajine našej analýzy – Maďarsku.

3.2.7 SWOT analýza trhu práce Maďarska a určenie determinantov

Tabuľka 16 - SWOT analýza trhu práce Maďarska

| SWOT analýza | |
|---|---|
| Silné stránky | Slabé stránky |
| Nízka miera nezamestnanosti | Odliv kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia |
| Rozvinuté profesijné služby | Politická nestabilita |
| Dopyt po pracovníkoch v IKT a strojárskom sektore | Prevládanie mikropodnikov na trhu práce |
| Nižšie životné náklady na život v porovnaní so západnou Európou | |
| Príležitosti | Hrozby |
| Rozvoj farmaceutického a chemického priemyslu | Starnutie populácie |
| Rozvoj automobilového priemyslu | Závislosť od tradičných sektorov trhu práce |
| Rozvoj zelenej ekonomiky | Nízka zamestnanosť mladých ľudí |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa EURES, IOM, World Bank a OECD (2025)

Silné stránky SWOT analýzy trhu práce Maďarska

1. Nízka miera nezamestnanosti – Rovnaká situácia ako na Slovensku. Nízka miera nezamestnanosti signalizuje schopnosť absorbovať voľnú pracovnú silu na trhu práce, stabilnú ekonomiku a ekonomický rast. Tieto faktory predstavujú pozitívne motivátory, pri medzinárodnej migrácii vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Zaradili by sme to ku pull ekonomickým determinantom, konkrétne ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách.
2. Rozvinuté profesijné služby - Maďarsko patrí medzi krajiny s významnou prítomnosťou sektora profesionálnych, vedeckých a technických činností, v ktorom pracuje takmer desatina všetkých zamestnancov a ktorý predstavuje podstatný podiel na štruktúre podnikov v krajine. Zaradíme sem práve právnych znalcov, finančných, ekonomických, IT aj technických odborníkov, teda niečo atraktívne pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu. Z pohľadu vysokokvalifikovaných migrantov môže takáto infraštruktúra znamenať príležitosť na stabilné odborné uplatnenie. Zaradili by sme to ku pull ekonomickým determinantom, konkrétne ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách.
3. Dopyt po pracovníkoch v IKT a strojárskom sektore – zaznamenaný rast v strojárskom a IKT sektore si vyžaduje nasýtenie novými odborníkmi. Tento vývoj mohol zvýšiť dopyt po odborníkoch s vysokou kvalifikáciou, ktorí majú skúsenosti v oblasti vývoja softvéru, automatizácie či výskumu teda v IKT sektore. Migranti pracujúci v týchto oblastiach tu môžu nájsť odborne stimulujúce prostredie. Zaradili by sme to ku pull ekonomickým determinantom, konkrétne ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách.
4. Nižšie životné náklady na život v porovnaní so západnou Európou – Je známe, že krajiny východnej Európy, vrátane krajín V4, sú menej rozvinuté ako krajiny západnej Európy, čo môže znamenať, že aj náklady na život budú nižšie. Vysokokvalifikovaná pracovná sila môže byť zamestnaná v nadnárodných firmách, kde ich odmeňovanie môže byť vyššie ako v domácich firmách. Tým sa im otvára možnosť vytvárať výrazne vyššie mesačné úspory, čo zvyšuje ekonomickú atraktivitu krajiny najmä pre mladých migrantov, ktorí sa ešte len usádzajú a potrebujú stabilné finančné zázemie. Zaradili by sme to

ku pull ekonomickým determinantom, konkrétne životné náklady a možnosť úspor.

Príležitosti SWOT analýzy trhu práce Maďarska

1. Rozvoj farmaceutického a chemického priemyslu – ako je nám už známe, rozvoj určitého sektora prináša nové príležitosti, obzvlášť ak je to z čast' zdravotnícky priemysel ako pri tomto faktore. Sú tu potrební odborníci, ktorý možno prilákať aj zo zahraničia. Rovnako to zvyšuje atraktivitu pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu vzdelanú v tomto odbore. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne podnikateľské prostredie a investičné príležitosti v kombinácií s dopytom po pracovnej sile.
2. Rozvoj automobilového priemyslu – opäť podobná situácia ako pri ostatných rozvojových javoch v krajinách V4. Automobilový priemysel potrebuje vysokokvalifikovaných pracovníkov v oblasti riadenia, aby zabezpečili plynulý chod výroby. Ide o pozície atraktívne pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne podnikateľské prostredie a investičné príležitosti v kombinácií s dopytom po pracovnej sile.
3. Rozvoj zelenej ekonomiky – rovnaký bod ako pri Slovensku aj Českej republike. Ide o mladý sektor, ktorý si vyžaduje vysoké množstvo odborníkov vzdelaných v zelenom priemysle. Dopyt po odborníkoch sa rovná atraktivite pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu. Zaradili by sme to ku ekonomickým determinantom, konkrétne podnikateľské prostredie a investičné príležitosti v kombinácií s dopytom po pracovnej sile.

Slabé stránky SWOT analýzy trhu práce Maďarska

1. Odliv kvalifikovanej pracovnej sily do zahraničia – opäť pre nás už známy bod z predošlých analýz. Trh práce nevytvára dostatočný počet stimulov pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu, ktorí začnú hľadať náhradu inej krajine s lepším profesijným prostredím. Zaradili by sme to ku push ekonomickým determinantom, konkrétne návratnosť vzdelania a „únik mozgov“
2. Politická nestabilita – tiež už veľmi známy jav. Polarizácia politikov a spoločnosti, zvyšuje nestabilitu krajiny, čo vplýva negatívne na

vysokokvalifikovanú pracovnú silu v momente rozhodovania. Zaradili by sme to ku push sociálnym determinantom, konkrétne politická nestabilita.

3. Prevládanie mikropodnikov na trhu práce – v Maďarsku tvorí až 96,2 % všetkých firiem mikropodniky, pričom až 41,2 % zamestnancov pracuje práve v nich. Tento typ zamestnávateľa však často nemá kapacitu na odborný rozvoj zamestnancov, systematické školenia či kariérny rast. Pre vysokokvalifikovaných migrantov tak môže ísť o prostredie s obmedzenou pridanou hodnotou a slabšími výhodami. Zaradili by sme to ku push ekonomickým determinantom, konkrétne návratnosť vzdelania a „únik mozgov“.

Hrozby SWOT analýzy trhu práce Maďarska

1. Starnutie populácie – pre nás už veľmi známy bod SWOT analýzy. Krajina postupne stráca pracovnú silu, ktorú nikto nenahrádza, čo oslabuje ekonomiku a vytvára priestore pre krízy, čo vytvára neistotu. Zaradili by sme to ku sociálnym aj ekonomickým determinantom, konkrétne demografické faktory a ekonomické krízy a šoky.
2. Závislosť od tradičných sektorov trhu práce - Maďarský trh práce je stále silno orientovaný na priemysel, stavebníctvo a obchod, čo môže byť z dlhodobého hľadiska problém pre diverzifikáciu a odolnosť voči krízam. Nedostatok silných kreatívnych a atraktívnych sektorov pre vysokokvalifikovanú silu môže znižovať potenciál migrantov mimo technických a výrobných odvetví. Zaradili by sme to ku push ekonomickým determinantom, konkrétne návratnosť vzdelania a „únik mozgov“.
3. Nízka zamestnanosť mladých ľudí - Miera zamestnanosti osôb vo veku 15–24 rokov dosahuje len 27,4 %, čo je pod priemerom EÚ, pričom dôvody možno hľadať najmä v nízkej kvalite vzdelávania a slabej príprave na trh práce, negatívnom vnímaní príjmov a v dôležitosti osobných kontaktov pri uplatnení sa na trhu. Zaradili by sme to ku push ekonomickým determinantom, konkrétne nezamestnanosť a nedostatok pracovných príležitostí.

3.2.8 Interpretácia frekvencie výskytu determinantov v SWOT analýze Maďarska

Tabuľka 17 - Frekvencia výskytu pull determinantov na trhu práce Maďarska

| Determinant | Počet výskytov |
|---|----------------|
| Ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách | 6 |
| Podnikateľské prostredie a investičné príležitosti | 3 |
| Životné náklady a možnosť úspor | 1 |

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 18 - Frekvencia výskytu push determinantov na trhu práce Maďarska

| Determinant | Počet výskytov |
|---|----------------|
| Návratnosť vzdelania a „únik mozgov“ | 3 |
| Politická nestabilita | 1 |
| Demografické faktory a ekonomické krízy a šoky | 1 |
| Nezamestnanosť a nedostatok pracovných príležitostí | 1 |

Zdroj: vlastné spracovanie

SWOT analýza trhu práce Maďarska ukazuje na priaznivý pomer medzi pozitívnymi a negatívnymi determinantmi z pohľadu vysokokvalifikovanej pracovnej sily. V rámci sumarizácie bolo identifikovaných 10 výskytov pull determinantov oproti 6 výskytom push determinantov, čo poukazuje na prevahu faktorov, ktoré môžu Maďarsko zviditeľniť ako atraktívnu destináciu pre odborníkov zo zahraničia. Ale znovu sa stretávame so situáciou ako pri Slovensku a Poľsku, kde sa pozitívne body SWOT analýzy koncentrujú v 1 determinante, a push body sú rozmanitejšie aj keď iba o 1.

Najdominantnejší pozitívny determinant predstavuje ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách, ktorý bol zachytený až v šiestich prípadoch. Tento jav je výsledkom rozvíjajúceho sa IKT sektora, strojárstva, automobilového priemyslu, farmaceutického a chemického priemyslu, ako aj nastupujúcej zelenej ekonomiky. Vysokokvalifikovaní migranti vnímajú tieto oblasti ako príležitosti na odborné uplatnenie, najmä ak ich dopĺňa priaznivé podnikateľské prostredie a rozvíjajúca sa infraštruktúra. Rovnako je potrebné spomenúť aj nižšie životné náklady, ktoré môžu zvyšovať schopnosť migrantov vytvárať si úspory, čo je obzvlášť atraktívne pre mladších odborníkov, ktorí sa ešte len usádzajú.

Na opačnom póle dominujú v rámci push faktorov nízka návratnosť vzdelania a únik mozgov, ktoré sa objavili až trikrát. Tento jav poukazuje na nedostatočne motivujúce prostredie pre dlhodobé zotrvanie vysokokvalifikovaných jednotlivcov v krajine, čo úzko

súvisí s prevahou mikropodnikov bez silnejších možností kariérneho rastu a s obmedzenou ponukou rozvojových programov. Medzi ďalšie slabé stránky patria politická nestabilita, ktorá znižuje dôveru migrantov v predvídateľnosť a kontinuitu pracovného prostredia, a nízka zamestnanosť mladých ľudí, prameniaca z nedostatočnej prípravy na trh práce, nízkeho vnímania príjmov a významu osobných kontaktov pri hľadaní zamestnania. Ako hrozby sa v analýze prejavili starnutie populácie a závislosť od tradičných odvetví, ktoré dlhodobo ohrozujú inovačný potenciál a generačnú obnovu.

Odporúčame, aby Maďarsko cielene posilnilo svoje kľúčové silné stránky – najmä technologické a priemyselné sektory, digitalizáciu, výskum a startupový ekosystém. Zároveň by však malo zmierniť dopady najvýraznejších push determinantov, a to najmä v oblasti prepojenia vzdelávania s potrebami trhu práce, zlepšenia návratnosti vzdelania a stabilizácie pracovného prostredia. Kombináciou týchto krokov môže Maďarsko zvýšiť svoju konkurencieschopnosť v rámci regiónu V4 a zároveň podporiť dlhodobú integráciu vysokokvalifikovanej pracovnej sily.

Záverom SWOT analýzy maďarského trhu práce sa presúvame k celkovej sumarizácii identifikovaných determinantov v krajinách V4 a ich porovnaní v kontexte medzinárodnej migrácie vysokokvalifikovanej pracovnej sily.

3.2.9 Sumarizácia a interpretácia výsledkov analýzy

Tabuľka 19 - Frekvencia výskytu pull determinantov na trhu práce V4

| Determinant | Celkový počet výskytov |
|---|------------------------|
| Ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách | 18 |
| Podnikateľské prostredie a investičné príležitosti | 12 |
| Životné náklady a možnosť úspor | 3 |
| Návratnosť vzdelania a únik mozgov | 2 |
| Vzdelanie a akademická mobilita | 1 |
| Kvalita života | 1 |
| Rovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce | 1 |

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 20 - Frekvencia výskytu push determinantov na trhu práce V4

| Determinant | Celkový počet výskytov |
|--|------------------------|
| Návratnosť vzdelania a únik mozgov | 6 |
| Nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce - prekvalifikovanosť | 4 |
| Politická nestabilita | 4 |
| Ekonomické krízy a šoky | 4 |
| Demografické faktory | 4 |
| Nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce – regionálny rozvoj | |
| Mzdové rozdiely | 2 |
| Nezamestnanosť a nedostatok pracovných príležitostí | 1 |
| Vzdelanie a akademická mobilita rozšírená o kvalitu životnej úrovne | 1 |
| Migračná a azylová politika cieľových krajín | 1 |

Zdroj: vlastné spracovanie

Celková sumarizácia výsledkov analýzy SWOT analýzy ukazuje na pomer pull a push determinantov 37 ku 29. V súvislosti s rôznorodosťou determinantou je náš pomer 7 ku 9. Podľa nášho názoru, nie je vhodné určovať atraktívnosť trhu práce krajín V4 na základe daných pomerov. Hlavným dôvodom je, že migrant si hľadá cieľovú hostiteľskú krajinu, nie zoskupenie krajín. Ďalším dôvodom je, že sme porovnávali krajiny medzi sebou, a hľadali konkrétne determinanty u každej potencionálnej hostiteľskej krajiny, a nie medzi zoskupeniami štátov. Naopak ale vieme určiť determinanty s najvyšším výskytom, teda silnú a slabú stránku krajín V4.

Na strane pull determinantov sme z analýzy identifikovali dominanciu determinantu „Ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách“, ktorý sa vyskytol pri 16 bodoch SWOT analýzy. Podľa nášho názoru, dôvodom početnosti tohto determinantu je, že krajiny V4 ešte nedosiahli svoj maximálny ekonomický potenciál, a majú priestor na výrazný ekonomický rast. Potvrďuje to aj niekoľko zistených skutočností. Prvou je fakt o priemerných ročných čistých mzdách, kde každá krajina V4 má nižšiu ročnú mzdu ako je priemer aj medián EU27. Ďalšou skutočnosťou je častý výskyt, podpory a rozvoja niekoľkých sektorov trhu práce, čo vypovedá o aktuálnom ekonomickom raste krajín V4. Tiež je potrebné spomenúť aj nízku mieru nezamestnanosti krajín, ktorá môže naznačovať stabilitu trhu práce, čo prispieva k ekonomickému rastu ale nie je jeho podmienkou. Pri ekonomickom raste krajina potrebuje dostatok vysokokvalifikovaných pracovníkov, pre jeho udržanie, čo je dôvodom dopytovania tejto pracovnej sily.

Determinant „Podnikateľské prostredie a investičné príležitosti“ bol tiež veľmi početnou súčasťou našej analýzy. Podľa nášho názoru tento determinant úzko súvisí s predošlým, z dôvodu, že ak krajina ekonomicky rastie, tak jednou z vecí čo robí, je, že investuje do rozvoja sektorov. Rozvojom sektora sa otvárajú nové investičné možnosti pre domáce aj zahraničné firmy, kde je vysokokvalifikovaná pracovná sila potrebná.

Na strane push determinantov sme identifikovali 2 najpočetnejšie determinanty, no neboli tak výrazné ako na strane pull. Jedným z nich je „Návratnosť vzdelania a únik mozgov“. Tento determinant signalizuje náročnosť transformácie vedomostí na trh práce, čo vedie k migrácií. Druhým determinantom je „Nerovnováha na globálnom alebo domácom trhu práce“. V našom kontexte išlo skôr o nerovnováhu na domácom trhu práce. Počas vypracovávania analýzy sme sa, ale stretli s 2 variantami tohto push determinantu. Jedným bola prekvalifikovanosť v určitom sektore trhu práce a druhým nerovnomernosť rozvoja regiónov. Pri podrobnejšom skúmaní, išlo konkrétne o 4 prípady prekvalifikovanosti a 2 prípady nerovnomernosti rozvoja regiónov. Táto skutočnosť veľmi polarizuje reálny dopad determinantu. Dôvodom je, že ak máme presýtený sektor trhu práce, tak nie sme schopní prijímať novú pracovnú silu, čo predstavuje veľkú prekážku pre vysokokvalifikovaného migranta v danom odbore. Ak ide o nerovnováhu na domácom trhu práce v súvislosti s regionálnym rozvojom, vysokokvalifikovaní migranti to nemusia vnímať vždy ako prekážku, ale to závisí už od osobných preferenciách.

Keď už poznáme konkrétne determinanty migrácie vysokokvalifikovaných pracovných síl krajín V4, je dôležité vyjadriť aj ich národohospodársky dopad.

3.3 Národohospodárske efekty migrácie vysokokvalifikovaných pracovných síl

Naším vyjadrením národohospodárskych účinkov je výpočet, koľko krajina stráca pri odchode vysokokvalifikovaného pracovníka do zahraničia. Toto platí pre krajiny V4. Rakúsko sme použili ako potencionálnu hostiteľskú krajinu, kvôli geografickej blízkosti ale aj verejne známej ekonomickej vyspelosti. Naopak náš výpočet znázorňuje prínos príchodu migranta do krajiny, teda konkrétne tok peňazí z odvodov a daní.

Pod každou tabuľkou sa nachádza aj tabuľka s potrebnými údajmi na jej komplexné spracovanie a pochopenie výpočtu. Ročnú čistú mzdu sme vypočítali ako ročná hrubá mzda mínus odvody zamestnanca a daň z príjmu. Pomocou percentuálnej sadzby odvodov sme

zistili ich výšku v eurách, rovnako aj daň z príjmu a daň z pridanej hodnoty, samozrejme podľa podmienok každej krajiny.

3.3.1 Výpočet priemernej straty príjmov štátneho rozpočtu na konkrétneho vysokokvalifikovaného pracovníka

Tabuľka 21 – Priemerná strata verejných príjmov pri odchode vysokokvalifikovanej pracovnej sily zo Slovenska

| Slovensko | | | | | | |
|------------------------------|------------------|------------------|--------------|--------------|---------|---------------------------|
| | Ročná hrubá mzda | Ročná čistá mzda | Odvody spolu | Daň z príjmu | DPH | Strata pre domácu krajinu |
| Priemerná ročná hrubá mzda | 16 836 € | 12 883 € | 8 351 € | 1 697 € | 1 370 € | 11 418 € |
| Priemerná ročná mzda lekárov | 38 147 € | 27 447 € | 18 921 € | 5 588 € | 3 104 € | 27 612 € |

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 22 - Sadzby Slovenska potrebné pre výpočet

| Potrebné údaje na výpočet | |
|---------------------------|---------------------------------|
| Odvody zamestnanca | 13,40% |
| Odvody zamestnávateľa | 36,20% |
| Priemerná ročná spotreba | 35,38% |
| Základ dane | Hrubá mzda - Odvody zamestnanca |
| Daň z príjmu | 19% 25% |
| DPH | 23% |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Accace - Tax guideline for Slovakia (2025)

Tabuľka 23 - Strata verejných príjmov pri odchode vysokokvalifikovanej pracovnej sily z Českej republiky

| Česká republika | | | | | | |
|------------------------------|------------------|------------------|--------------|--------------|---------|---------------------------|
| | Ročná hrubá mzda | Ročná čistá mzda | Odvody spolu | Daň z príjmu | DPH | Strata pre domácu krajinu |
| Priemerná ročná hrubá mzda | 21 468 € | 16 241 € | 9 618 € | 2 866 € | 1 749 € | 14 232 € |
| Priemerná ročná mzda lekárov | 49 219 € | 37 234 € | 22 050 € | 6 571 € | 4 009 € | 32 630 € |

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 24 - Sadzby Českej republiky potrebné pre výpočet

| Potrebné údaje na výpočet | |
|---------------------------|---------------------------------|
| Odvody zamestnanca | 11,00% |
| Odvody zamestnávateľa | 33,80% |
| Priemerná ročná spotreba | 38,79% |
| Základ dane | Hrubá mzda - Odvody zamestnanca |
| Daň z príjmu | 15% 23% |
| DPH | 21% |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Accace - Tax guideline for Czech Republic (2025)

Tabuľka 25 - Strata verejných príjmov pri odchode vysokokvalifikovanej pracovnej sily z Poľska

| Poľsko | | | | | | |
|------------------------------|------------------|------------------|--------------|--------------|---------|---------------------------|
| | Ročná hrubá mzda | Ročná čistá mzda | Odvody spolu | Daň z príjmu | DPH | Strata pre domácu krajinu |
| Priemerná ročná hrubá mzda | 18 876 € | 12 839 € | 8 153 € | 1 751 € | 973 € | 10 876 € |
| Priemerná ročná mzda lekárov | 36 086 € | 24 544 € | 15 586 € | 3 347 € | 1 860 € | 20 793 € |

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 26 - Sadzby Poľska potrebné pre výpočet

| Potrebné údaje na výpočet | |
|---------------------------|---------------------------------|
| Odvody zamestnanca | 22,71% |
| Odvody zamestnávateľa | 20,48% |
| Priemerná ročná spotreba | 22,41% |
| Základ dane | Hrubá mzda - Odvody zamestnanca |
| Daň z príjmu | 12% 32% |
| DPH | 27% |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Accace - Tax guideline for Poland (2025)

Tabuľka 27 - Strata verejných príjmov pri odchode vysokokvalifikovanej pracovnej sily z Maďarska

| Maďarsko | | | | | | |
|------------------------------|------------------|------------------|--------------|--------------|---------|---------------------------|
| | Ročná hrubá mzda | Ročná čistá mzda | Odvody spolu | Daň z príjmu | DPH | Strata pre domácu krajinu |
| Priemerná ročná hrubá mzda | 18 732 € | 12 977 € | 5 901 € | 2 290 € | 1 087 € | 9 277 € |
| Priemerná ročná mzda lekárov | 39 028 € | 27 037 € | 12 294 € | 4 771 € | 2 264 € | 19 329 € |

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 28 - Sadzby Maďarska potrebné pre výpočet

| Potrebné údaje na výpočet | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| Odvody zamestnanca | 18,50% |
| Odvody zamestnávateľa | 13,00% |
| Priemerná ročná spotreba | 21,49% |
| Základ dane | Hrubá mzda - Odvody zamestnanca |
| Daň z príjmu | 15% |
| DPH | 27% |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Accace - Tax guideline for Hungary (2025)

Z pohľadu migranta sú účinky cirkulácie jednoznačne pozitívne, najmä pokiaľ ide o ekonomickú situáciu. Výpočty ukazujú, že odchod do hospodársky výkonnejšej krajiny, ako je Rakúsko, vedie k citeľnému nárastu čistého disponibilného príjmu – priemerne aj v prípade špecializovaných profesií, ako je lekár. Migrant tak získava vyššiu mieru úspor, zlepšuje si životnú úroveň a efektívnejšie zhodnocuje svoju investíciu do vzdelania.

Naopak, krajina pôvodu čelí v rámci tohto procesu ekonomickým stratám. Ak sa vysokokvalifikovaný odborník dlhodobo nezapája do domácej ekonomiky, štát prichádza o výnosy z daní, odvodov a spotreby, ktoré boli vo výpočtoch vyjadrené na základe reálnych mzdových údajov a priemernej spotreby. Zároveň dochádza k nevyužitiu investícií, ktoré štát vložil do vzdelania daného jednotlivca. Tieto straty sú o to výraznejšie, ak migrácia nenadobúda formu návratu alebo inej formy spätného zapojenia do domácej ekonomiky.

Zároveň je potrebné podotknúť, že výpočty v tejto kapitole reflektujú predovšetkým situáciu trvalého alebo dlhodobého odchodu. Ekonomický prínos migranta, ktorý sa vráti späť do krajiny pôvodu, je veľmi ťažko kvantifikovateľný, keďže závisí od množstva faktorov – od dĺžky pobytu v zahraničí až po spôsob jeho reintegrácie do domáceho hospodárstva. Aj napriek tomu však platí, že obojsmerná cirkulácia mozgov môže byť dlhodobo výhodná, najmä ak sa vytvoria vhodné podmienky na návrat a zhodnotenie získaného know-how doma.

3.3.2 Výpočet priemerného prírastku príjmov štátneho rozpočtu na konkrétneho vysokokvalifikovaného pracovníka

Tabuľka 29 - Priemerný prírastok verejných príjmov pri príchode vysokokvalifikovanej pracovnej sily do Rakúska

| Rakúsko | | | | | | |
|------------------------------|------------------|------------------|--------------|--------------|---------|-------------------------------|
| | Ročná hrubá mzda | Ročná čistá mzda | Odvody spolu | Daň z príjmu | DPH | Výnos pre hostiteľskú krajinu |
| Priemerná ročná hrubá mzda | 57 085 € | 30 650 € | 22 566 € | 15 874 € | 3 583 € | 42 023 € |
| Priemerná ročná mzda lekárov | 137 864 € | 70 132 € | 53 974 € | 42 751 € | 8 654 € | 105 379 € |

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka 30 - Sadzby Slovenska potrebné pre výpočet

| Potrebné údaje na výpočet | |
|---------------------------|---------------------------------|
| Odvody zamestnanca | 18,12% |
| Odvody zamestnávateľa | 21,03% |
| Priemerná ročná spotreba | 31,39% |
| Základ dane | Hrubá mzda - Odvody zamestnanca |
| Daň z príjmu | Progresívna daň |
| DPH | 20% |

Zdroj: vlastné spracovanie podľa Bundesministerium für Finanzen (2025)

Z pohľadu hostiteľskej krajiny ide spravidla o ekonomicky výhodnú situáciu. Vďaka príchodu vysokokvalifikovaného pracovníka dochádza k zvýšeniu daňovo-odvodových príjmov bez potreby predchádzajúcich investícií do jeho vzdelania. Migrant generuje prínos pre verejné financie prostredníctvom daní z príjmu, DPH a odvodov, čím posilňuje štátny rozpočet. Na druhej strane, ak je pobyt migranta len dočasný a dôjde k jeho návratu do krajiny pôvodu, môže sa táto investícia hostiteľskej krajiny javiť ako menej efektívna, najmä ak bol migrant zapojený do podnikového alebo výskumného prostredia, ktoré vyžaduje dlhodobejšiu stabilitu pracovnej sily.

Diskusia

Kapitola diskusie predstavuje priestor na zhodnotenie výsledkov našej analýzy v širšom kontexte odborných poznatkov a štúdií, ktoré sa zaoberajú medzinárodnou migráciou vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Hoci jadro našej práce spočívalo v aplikácii SWOT analýzy na trh práce krajín V4 a kvantifikácii účinkov cirkulácie mozgov, je dôležité porovnať tieto zistenia so zahraničnými štúdiami, ktoré sa venujú podobnej problematike, najmä z pohľadu migrácie talentov, odlevu mozgov a návratnosti investícií do ľudského kapitálu.

Jedným z relevantných východísk bola správa OECD (2023), ktorá upozorňuje na to, že mnohé krajiny čelia problému nesúladu medzi ponukou zručností a dopytom trhu práce, čo vytvára tlak na prílev vysokokvalifikovaných pracovníkov zo zahraničia. Táto potreba sa zreteľne ukázala aj v našich zisteniach, najmä pri Maďarsku a Poľsku, kde dopyt po odborníkoch v IKT, automobilovom alebo chemickom priemysle predstavuje výrazný pull faktor. Zároveň sa však potvrdzuje, že bez zlepšenia podmienok a infraštruktúry na udržanie týchto pracovníkov existuje riziko ich ďalšieho odchodu, čo sme v analýze identifikovali ako slabú stránku či hrozbu.

Ďalšia relevantná štúdia, publikovaná Medzinárodnou organizáciou pre migráciu (IOM, 2021), sa venuje fenoménu cirkulácie mozgov a ukazuje, že návrat migranta do krajiny pôvodu je často motivovaný až po dlhodobom pôsobení v zahraničí a pod podmienkou priaznivého profesijného prostredia. Tieto zistenia podporujú naše výpočty: ekonomický prínos migranta pre krajinu pôvodu je podmienený nielen remitenciami, ale aj možným transferom znalostí po návrate, ktorý však nie je ľahko kvantifikovateľný. Z nášho modelu zároveň vyplýva, že hostiteľská krajina síce získava dodatočné príjmy z odvodov, no v prípade návratu migranta sa môže investícia do jeho integrácie javiť ako menej výnosná.

Zaujímavé porovnanie ponúkla aj štúdia Svetovej banky (World Bank, 2020), ktorá sa zaoberala dôsledkami migrácie odborníkov v strednej a východnej Európe. Ukázalo sa, že krajiny s nižšou návratnosťou vzdelania a slabšou podporou výskumu trpia najvýraznejším brain drainom, čo sa priamo zhoduje s našimi zisteniami pre Slovensko a Maďarsko. Tieto faktory sú prítomné v push determinantách oboch krajín a zároveň predstavujú kľúčovú prekážku pri udržaní talentu.

V priebehu spracovania práce sme zároveň narazili na niekoľko metodologických obmedzení, ktoré je potrebné zohľadniť. Predovšetkým, identifikácia determinantov migrácie je do veľkej miery ovplyvnená subjektívnym vnímaním samotného migranta, čo sťažuje vytváranie jednoznačných a univerzálnych záverov. Ďalším limitujúcim faktorom bola obmedzená dostupnosť presných dát o vysokokvalifikovanej pracovnej sile v niektorých krajinách, čo mohlo znížiť presnosť niektorých výstupov analýzy. V tejto súvislosti bola snaha nadviazať kontakt s relevantnými inštitúciami ako TREXIMA a Migračný úrad SR, avšak bez úspešnej spätnej väzby. Napriek týmto obmedzeniam sa práca snažila zachovať metodickú konzistentnosť a objektivitu výstupov. Zároveň si uvedomujeme, že podrobnejšia analýza a hlbšie rozpracovanie individuálnych špecifik krajín V4 by boli vhodné pre lepšie identifikovanie konkrétnych determinantov, preto aj navrhujeme túto prácu ako podklad pre širšiu štúdiu.

Osobitnú pozornosť sme venovali Slovenskej republike, čo odráža jednak akademické zázemie autora štúdia na Národohospodárskej fakulte Ekonomickej univerzity v Bratislave, a zároveň zámer priblížiť čitateľovi aktuálnu situáciu na domacom trhu práce v širšom kontexte krajín V4. Tento dôraz umožnil detailnejšiu analýzu národného prostredia, ktoré je do budúcnosti relevantné aj z pohľadu tvorby hospodárskej politiky do.

Záverom možno konštatovať, že výsledky našej práce nie sú v protiklade s existujúcou literatúrou. Naopak, dopĺňajú ju o praktickú aplikáciu SWOT rámca, ktorá umožňuje identifikovať rozdiely medzi jednotlivými krajinami V4. Prínosom je aj zvolená metóda kvantifikácie ekonomických dopadov cirkulácie mozgov, ktorá ponúka nový pohľad na prínos či straty jednotlivých krajín pri migrácii talentov. Súčasne sa potvrdzuje, že efektívna migračná politika musí byť doplnená o dlhodobé opatrenia podporu inovácií, zlepšenie návratnosti vzdelania a znižovanie regionálnych rozdielov. Práca tak predstavuje základ pre ďalší širší výskum výskum, ktorý môže integrovať aj sociálne a politické aspekty a rozšíriť analytický rámec o kvalitatívne metódy.

Záver

Diplomová práca sa zameriavala na identifikáciu determinantov ovplyvňujúcich rozhodovanie vysokokvalifikovaných migrantov v rámci krajín V4 a zároveň na kvantifikáciu ekonomických účinkov cirkulácie mozgov. Kombináciou kvalitatívnych a kvantitatívnych metód sa podarilo nielen poukázať na rozdiely medzi jednotlivými krajinami, ale aj vytvoriť jednotný analytický rámec, ktorý umožňuje ich vzájomné porovnanie.

SWOT analýzy trhu práce Slovenska, Česka, Poľska a Maďarska ukázali, že každá z krajín čelí špecifickým výzvam, no zároveň disponuje určitými silnými stránkami, ktoré môžu predstavovať motivačné faktory pre príchod alebo zotrvanie vysokokvalifikovanej pracovnej sily. Slovensko a Maďarsko sa vyznačujú vyšším počtom push determinantov, zatiaľ čo Poľsko a Česká republika preukázali atraktívnejší pomer v prospech pull faktorov. Výrazným pozitívnym determinantom naprieč všetkými krajinami bol „ekonomický rast a dopyt po pracovnej sile v cieľových krajinách“, ktorý sa opakovane ukázal ako rozhodujúci motivátor. Naopak, negatívne determinanty ako „nízka návratnosť vzdelania a únik mozgov“ či „nerovnováha na trhu práce“ predstavovali kľúčové prekážky pre dlhodobé udržanie talentov v domovských krajinách.

Kvantitatívna časť práce, zameraná na výpočet národohospodárskych účinkov cirkulácie mozgov, ukázala, že migrácia vysokokvalifikovaného pracovníka predstavuje významný ekonomický prínos pre hostiteľskú krajinu a súčasne citelnú stratu pre krajinu pôvodu. Výsledky výpočtov poukázali na rozdiely v príspevkoch do verejných rozpočtov, pričom z pohľadu migranta ide o výrazný nárast disponibilného príjmu. Zároveň bolo identifikované, že ekonomický prínos migranta v prípade jeho návratu je ťažko kvantifikovateľný, no jeho vplyv môže byť významný najmä z dlhodobého hľadiska.

Cirkulácia mozgov sa ukazuje ako fenomén, ktorý môže byť výhodný pre všetky strany, ak existujú vhodné podmienky pre návrat a reintegráciu migrantov. Práca potvrdzuje, že jednostranné vyhodnocovanie migrácie ako „úniku mozgov“ prestáva byť aktuálne. Dôležitejším sa stáva otázka, ako vytvárať také podmienky, aby sa migranti vracali späť, prinášali nové poznatky a posilňovali konkurencieschopnosť svojej krajiny.

Závery tejto práce môžu poslúžiť ako východisko pre ďalší výskum v oblasti migračnej politiky, ako aj ako podklad pre tvorcov politik, ktorých cieľom je udržať alebo prilákať vysokokvalifikovanú pracovnú silu. V prostredí prehlbujúcej sa globálnej konkurencie o talenty budú schopnosť reagovať na determinanty migrácie a efektívne narábať s potenciálom cirkulácie mozgov čoraz kľúčovejšími faktormi úspechu.

Zoznam použitej literatúry

A. Knižné zdroje, monografie, vedecko-kvalifikačné práce

1. BERTELL, Caroline – HOLLIFIELD, James Frank. *Migration Theory: Talking Across Disciplines*. 3. vyd. New York: Routledge, 2015. ISBN 978-0-415-74202-3.
2. BOERI, Tito – BRÜCKER, Herbert – DOCQUIER, Frédéric – RAPOPORT, Hillel. *Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled Migrants*. Oxford: Oxford University Press, 2012. ISBN 978-0-19-965482-6.
3. BORJAS, George J. *Labor Economics*. 7. vyd. New York: McGraw-Hill Education, 2016. ISBN 978-1-259-25130-6.
4. DIRGOVÁ, E. *Migrácia ako cesta k zlepšeniu kvality života*. Košice: Katedra sociálnej práce Filozofickej fakulty UPJŠ Košice, 2009. ISBN 978-80-970306-0-5.
5. EHRENBERG, Ronald G. – SMITH, Robert S. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 13. vyd. London: Routledge, 2017. ISBN 978-1-138-19059-0.
6. KOSER, Khalid. *International Migration: A Very Short Introduction*. Oxford: Oxford University Press, 2016. ISBN 978-0-19-875377-3.
7. MANKIWI, N. Gregory. *Principles of Economics*. 8. vyd. Boston: Cengage Learning, 2018. ISBN 978-1-337-09229-0.
8. WHIE, Michael – LINDSTROM, David. *Handbook of Population*. 1. vyd. New York, Boston, Dordrecht, London, Moscow: Kluwer Academic, Plenum Publishers, 2005. ISBN 0-306-47768-8.

B. Články a príspevky z vedeckých časopisov, novín a zborníkov

9. DOCQUIER, Frédéric – RAPOPORT, Hillel. Globalization, brain drain, and development. *Journal of Economic Literature*, 2012, roč. 50, č. 3, s. 681–730. ISSN 0022-0515.
10. GÜREL, Emet – TAT, Merba. SWOT analysis: Theoretical review. *The Journal of International Social Research*, 2017, roč. 10, č. 51, s. 994–1006. ISSN 1307-9581. Dostupné na internete: <https://doi.org/10.17719/jisr.2017.1832>
11. LEE, Everett S. A theory of migration. *Demography*, 1966, roč. 3, č. 1, s. 47–57. ISSN 0070-3370.
12. LIPTÁKOVÁ, Katarína. Mobilita práce ako výrobného faktora vo vybraných krajinách EÚ. *Ekonomické rozhlady*, 2012, roč. 41, č. 4, s. 453–470. ISSN 0323-262X.

13. MAYDA, A. M. International migration: A panel data analysis of the determinants of bilateral flows. *Journal of Population Economics*, 2010, roč. 23, č. 4. ISSN 0933-1433.
14. TODARO, Michael P. A model of labor migration and urban unemployment in less developed countries. *The American Economic Review*, 1969, roč. 59, č. 1, s. 138–148. ISSN 0002-8282.

C. Internetové zdroje, zákony, normy

15. ACCACE Czech Republic. *Tax Guideline for the Czech Republic* [online]. Praha: Accace s. r. o., 2024. Dostupné na: <https://accace.com/tax-guideline-for-the-czech-republic>
16. ACCACE Hungary. *Tax Guideline for Hungary* [online]. Budapešť: Accace Kft., 2024. Dostupné na: <https://accace.com/tax-guideline-for-hungary>
17. ACCACE Poland. *Tax Guideline for Poland* [online]. Varšava: Accace Sp. z o.o., 2024. Dostupné na: <https://accace.com/tax-guideline-for-poland>
18. ACCACE Slovakia. *Tax Guideline for Slovakia* [online]. Bratislava: Accace s. r. o., 2024. Dostupné na: <https://accace.com/tax-guideline-for-slovakia>
19. AMBRELA. *Tváre migrácie: Brain Drain and Brain Gain – Analýza prípadov Slovenska a Moldavska* [online]. Bratislava: Platforma rozvojových organizácií – Ambrela, 2021. Dostupné na: https://tvaremigracie.ambrela.org/wp-content/uploads/2021/11/TVARE-MIGRACIE_case-study_2021_SK_final.pdf
20. BERTELSMANN STIFTUNG. *BTI 2024 Country Report: Poland* [online]. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, 2024. Dostupné na: <https://bti-project.org/en/reports/country-report/POL>
21. BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN. *The Tax Book 2024* [online]. Viedeň: Bundesministerium für Finanzen, 2024. Dostupné na: https://www.bmf.gv.at/dam/jcr:e3666961-4c67-4a5e-8dc5-951060e2cbb0/240117_Steuerbuch2024_EN_BF.pdf
22. DROZD, Peter – FRKÁŇOVÁ, Andrea – ULRICHOVÁ, Natália. *Získanie vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín do Slovenskej republiky* [online]. Bratislava: IOM, 2013. ISBN 878-80-89506-37-8. Dostupné na: https://www.emn.sk/phocadownload/emn_studies/emn-sk_studia_ziskavanie_vysokokvalifikovanych_a_kvalifikovanych_tcn_do_sr.pdf

23. EMN – European Migration Network. *Effectiveness of Return and Reintegration Policies in Slovakia* [online]. Bratislava: IOM Slovakia, 2018. Dostupné na: <https://emn.sk/sk/studie-emn/studie-emn-na-europskej-urovni/298-return-reintegration-sk-2018>
24. EURES. *Labour Market Information: Czechia* [online]. 24. 2. 2024. Dostupné na: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-czechia_en
25. EURES. *Labour Market Information: Poland* [online]. 24. 2. 2024. Dostupné na: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-poland_en
26. EURES. *Labour Market Information: Slovakia* [online]. 24. 2. 2024. Dostupné na: https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-slovakia_en
27. EUROSTAT. *Mean and Median Income by Educational Attainment Level* [online]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_di08__custom_15878209/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=2f598c25-6108-464e-bf07-4911d28c35e8
28. INŠTITÚT PRE STRATÉGIE A ANALÝZY. *Prekvalifikovanosť je u nás nad priemerom EÚ* [online]. 29. 10. 2024. Dostupné na: <https://isa.gov.sk/2024/09/05/prekvalifikovanost-je-u-nas-nad-priemerom-eu/>
29. INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION. *World Migration Report 2020* [online]. Geneva: IOM, 2019. ISBN 978-92-9068-789-4. Dostupné na: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2020>
30. INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION. *World Migration Report 2022* [online]. Geneva: IOM, 2022. ISBN 978-92-9268-076-3. Dostupné na: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>
31. INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION. *World Migration Report 2022* [online]. Geneva: IOM, 2021. ISBN 978-92-9268-145-7. Dostupné na: <https://worldmigrationreport.iom.int/what-we-do/world-migration-report-2022>
32. KRIŠTOFČÁKOVÁ, Ivana. *Mzdy a vzdelanie: Do akej miery sú mzdy ovplyvnené úrovňou dosiahnutého vzdelania?* [online]. Worki, 9. 7. 2024. Dostupné na: <https://www.worki.sk/blog/12229-mzdy-a-vzdelanie-do-akej-miery-su-mzdy-ovplyvnenne-urovnou-dosiahnutého-vzdelania>

33. MINISTERSTVO VNÚTRA SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2025* [online]. Dostupné na: <https://www.minv.sk/?zamer-migracnej-politiky-slovenskej-republiky>
34. OECD. *International Migration Outlook 2022* [online]. Paris: OECD Publishing, 2022. ISBN 978-92-64-89062-8. Dostupné na: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2022_30fe16d2-en
35. OECD. *International Migration Outlook 2024* [online]. Paris: OECD Publishing, 2024. ISBN 9789264894052. Dostupné na: <https://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>
36. OECD. *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market* [online]. Paris: OECD Publishing, 2023. ISBN 978-92-64-88207-1. Dostupné na: <https://doi.org/10.1787/08785bba-en>
37. OECD. *Recruiting Immigrant Workers: Europe 2022* [online]. Paris: OECD Publishing, 2022. ISBN 978-92-64-88362-9. Dostupné na: https://www.oecd-ilibrary.org/employment/recruiting-immigrant-workers-europe-2022_22f70d3d-en
38. OECD. *The Global Competition for Talent: Mobility of the Highly Skilled* [online]. Paris: OECD Publishing, 2008. ISBN 978-92-64-03314-4. Dostupné na: <https://www.oecd.org/els/mig/theglobalcompetitionfortalent.htm>
39. RETURN MIGRATION AND REINTEGRATION PLATFORM. *Policy Brief: Return and Reintegration in Central and Eastern Europe* [online]. Brussels: ICMPD, 2020. Dostupné na: <https://global.oup.com/academic/product/brain-drain-and-brain-gain-9780199654826>
40. ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Zamestnanosť podľa odborov vzdelania* [online]. Bratislava: ŠÚ SR, 2023. Dostupné na: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/home/>
41. UNHCR – The UN Refugee Agency. *Global Trends: Forced Displacement in 2022* [online]. Geneva: UNHCR, 2023. Dostupné na: <https://www.unhcr.org/global-trends-report-2022>

Prehlasujem, že som nástroje AI využil v súlade s princípmi akademickej integrity, a že na využitie týchto nástrojov poukazujem vhodným spôsobom.