

Typológia sestier emigrantiek zo Slovenska v kontexte medzinárodnej migrácie sestier

Typology of Emigrant Nurses from Slovakia in the Context of International Migration of Nurses

Viera Hulková

Fakulta zdravotníctva, Trenčianska Univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

<https://doi.org/10.54937/zs.2023.15.1.35-38>

Abstrakt

Cieľ: Cieľom kvalitatívnej štúdie bolo identifikovať typy sestier emigrantiek zo Slovenska a ich motívy odísť pracovať do nemecky hovoriacich krajín.

Metodika: Zber údajov sa uskutočnil prostredníctvom pološtruktúrovaných rozhovorov v období od 15. júna do 15. augusta 2022. Kritériá zaradenia participantov do kvalitatívnej štúdie boli nasledovné: absolvované štúdium v povolani sestra v Slovenskej republike a emigrácia do nemecky hovoriacej krajiny: Rakúska, Nemecka alebo Švajčiarska.

Výsledky: Z 30 participantov bolo až 22 ekonomických emigrantov, tri sestry sme zaradili do kategórie emigrantka-dobrodruh, dve sestry ako kariérne emigrantky, dve sestry predstavovali typ sestry-emigrantky preferujúcej kvalitu života a jeden participant nasledoval partnerku.

Záver: Zistenia z tejto štúdie a podobných výskumov by mohli poskytnúť manažérom ošetrovateľstva poznatky o faktoroch ovplyvňujúcich migráciu sestier a námety na strategické opatrenia na udržanie ľudských zdrojov v ošetrovateľstve.

Kľúčové slová: Emigrácia. Typológia. Sestry.

Abstract

Objective: The aim of the qualitative study was to identify the types of nurses-emigrant from Slovakia and their motives for leaving to work in German-speaking countries.

Methodology: Data collection was carried out through semi-structured interviews in the period from June 15 to August 15, 2022. The criteria for the inclusion of participants in the qualitative study were as follows: qualified nurses who received their qualification in Slovakia and emigrated to Austria, Germany, or Switzerland.

Results: Of the 30 participants, 22 were economic emigrants, three nurse were categorized as an emigrant-adventurer, two nurses as career emigrants, two nurses represented the type of emigrant nurse preferring quality of life, and one participant followed her partner.

Conclusion: Findings from this study and similar research could provide nursing managers with knowledge about the factors influencing nurse migration and ideas for strategic measures to maintain human resources in nursing.

Keywords: Emigration. Nurses. Typology.

Úvod

Podľa správy WHO o stave ošetrovateľstva vo svete z roku 2020 pracuje v profesii približne 28 miliónov sestier. Na základe údajov z 86 krajín jedna sestra z ôsmich (približne 3,7 milióna sestier, 15 %) absolvovala odbornú prípravu v inej krajine ako v tej, v ktorej v súčasnosti pracovne pôsobí [1]. Medzinárodná pracovná migrácia sestier celosvetovo stúpa. Pokrok v komunikačných technológiách, možnosti cestovania, harmonizácia vzdelávacích systémov v Európskej únii prispeli k nárastu pracovnej migrácie. Sestry patria medzi zdravotnícke povolania po ktorých dopyt prevyšuje ponuku. V ostatných desaťročiach čoraz väčší počet ekonomických migrantov hľadálo lepšie kariérne príležitosti, vyšší plat a lepšiu kvalitu života v zahraničí [2]. V zahraničnej literatúre sa objavuje nový pojem „WELLMIG“ - „Migrácia za blahobytom“. Sestry sú považované za vysokokvalifikovaných odborníkov, svojimi znalosťami vyplňajú medzery na trhu práce, a preto sú často zaradované do kategórie „ekonomických emigrantov“ [3].

Typológiou sestier emigrantiek sa zaoberala Kingma [4], ktorá opisuje zaujímavú klasifikáciu sestier. Najvýznamnejší je finančný motív k odchodu sestier za prácou do zahraničia. Sestra-ekonomická emigrantka je motivovaná vyšším životným štandardom a lepšími podmienkami pre život vrátane svojej

rodiny. Druhým typom je sestra emigrantka, ktorej záleží na kvalite života. Pred výškou platu preferuje bezpečnosť, nižšiu kriminalitu, lepšie postavenie žien v krajine, do ktorej sa rozhodla emigrovať. Sestra - kariérna emigrantka je motivovaná profesijnými príležitosťami v cieľovej krajine. Sestra - utečenec je donútená opustiť domovskú krajinu kvôli situácii v krajine akými sú vojna, politický konflikt, prenasledovanie. Tzv. sestrapartnerka si našla životného partnera a presťahuje sa do inej krajiny z rodinných dôvodov. Sestra emigrantka-dobrodruh chce spoznávať rôzne krajiny, kultúry, objavovať nové, nepoznané a v každej krajine pracovne pôsobí rozlične dlhý čas. Podľa autorky sa jednotlivé motívy pre odchod prelínajú a rôzne kombinujú, avšak najčastejším motívom pre odchod stále ostáva ekonomický dôvod. Glinos, Buchan [5] identifikovali šesť typov zdravotníckych pracovníkov, ktorí sa líšia motívom a účelom emigrácie, podmienkami v domovskej a cieľovej krajine, osobným profilom a ďalšími aspektmi. V podstate všetci emigranti hľadajú „niečo lepšie“ v zahraničí, ale ich možnosti závisia od trhu práce v cieľovej krajine, ich zručností, legislatívneho rámca. V rámci šiestich typov je možné prekryvanie, emigrujúca sestra sa môže zmeniť z jedného typu na druhý. Autori tiež upozorňujú, že ich klasifikácia šiestich typov nie je striktná, vyčerpávajúca. Prvým

typom je ekonomický emigrant, ktorý odchádza z domovskej krajiny na lepšom zárobkom a vyššou životnou úrovňou (pre seba, ale často aj pre svoju rodinu). V Európe sú jasné emigračné smery: z východu na západ a z juhu na sever. Kariérne orientovaná sestra emigrantka chce rozvíjať svoju kariéru, lebo v domovskej krajine má obmedzené možnosti, nemožnosť kariérneho rastu kvôli hierarchickému a rigidnému zdravotníckemu systému. Ďalším typom je dobrodruh, ktorý cestuje, aby spoznával iné krajiny, kultúry a systémy zdravotníctva. Väčšinou je to mladá a nezávislá osoba bez jasného plánu. Zvedavosť je silným motívom a dobrodruh získava pracovné a jazykové skúsenosti vo viacerých krajinách. Novým typom je krízový utečenec z krajín najviac zasiahnutých hospodárskou krízou, vojnovým konfliktom. Typ-cestujúci (môže byť v našom ponímaní označený ako pendler) pracuje roky v zahraničí, dokonca aj celú svoju kariéru, v zahraničí zostáva niekoľko mesiacov a bydlisko môže mať v oboch krajinách, aj domácej, aj hostiteľskej, ale nikdy sa natrvalo neusadí v hostiteľskej krajine. Neoficiálny emigrant je motivovaný lepším životom a zárobkom, ale pracuje v súkromnom sektore, napr. ako opatrovateľ v rodine. Poskytuje služby pod úroveň svojho vzdelania. Vzhľadom na vysoký dopyt po službách v niektorých krajinách a často neregulovanej povahe sektora je získanie podkvalifikovanej práce jednoduché. Neoficiálne, bez dokladov môžu žiť v hostiteľskej krajine roky. K takýmto cieľovým krajinám patrí Taliansko, Nemecko a Rakúsko.

ICN uznáva právo sestier migrovať z dôvodov profesionálneho rozvoja a ekonomických príčin. Zhromažďovaním údajov o migrácii sestier, sledovaním trendov a vzorcov globálnej migrácie pracovnej sily v zdravotníctve, analyzovaním, konzultáciami, vzdelávaním a publikačnou činnosťou sa zaoberá Medzinárodné centrum pre migráciu sestier v USA. Medzinárodné centrum pre migráciu sestier (ICNM - International Centre on Nurse Migration) je mimovládna organizácia so špecifickým poradným štatútom pri Hospodárskej a sociálnej rade Organizácie Spojených Národov. Služi ako komplexný zdroj vedomostí vytvorený spoločnosťou CGFNS International Inc. (CGFNS) v partnerstve s Medzinárodnou radou sestier (ICN). ICNM kladie dôraz na rozvoj, propagáciu a šírenie výskumu, politiky a informácií o globálnej migrácii sestier a ľudských zdrojoch v ošetrovateľstve. Poskytuje správy, zdroje a publikácie široko dostupné pre tvorcov politik, stratégov, futurológov a odborníkov z praxe [6].

Cieľ

Identifikovať podľa klasifikácie v zahraničných literárnych zdrojoch typy sestier emigrantiek zo Slovenska a ich motívy odísť pracovať do nemecky hovoriacich krajín.

Metodika

Pre zber empirických údajov sme použili metódu pološtruktúrovaného interview, ktorý pozostával z 25 otázok. Rozhovory sme realizovali osobne, telefonicky a pomocou videohovoru. Sestry sme oslovili emailom so žiadosťou o účasť v štúdiu. Pri výbere participantov sme postupovali zámerným výberom. Do vzorky boli zaradené sestry, ktoré absolvovali štúdium v povolani sestra v Slovenskej republike a emigrovali do nemecky hovoriacej krajiny: Rakúska, Nemecka alebo Švajčiarska. Prieskum sme realizovali v období od 15. júna do 15. augusta 2022. Odpovede 30 participantov sme kódovali,

použili sme obsahovú analýzu, ktorá je vhodnou metódou na dosiahnutie validných a spoľahlivých výsledkov z textových údajov.

Výsledky a diskusia

V rámci európskeho regiónu patrí Nemecko a Švajčiarsko ku krajinám, v ktorých narastá počet sestier emigrantiek. V roku 2012 pracovalo vo Švajčiarsku až 18,7 % zahraničných sestier. V roku 2015 podľa údajov OECD prišlo za prácou do Nemecka až 65 000 sestier. Okrem financií, ďalšími faktormi, ktoré motivujú sestry k presťahovaniu, sú lepšie pracovné podmienky, profesionálny rozvoj a možnosti kariérneho rastu. Demografické, epidemiologické a zdravotné zmeny poukazujú na rastúci dopyt po sestrách v krajinách s vysokými príjmami. Prikladom ekonomického dopytu po sestrách v krajinách s vysokými príjmami je podľa WHO Nemecko, ktoré pristúpilo k riadeniu migrácie. Nemecká vláda oznámila približne 36 000 voľných pracovných miest v ošetrovateľstve, pričom dominantný bude nábor sestier zo zahraničia [1]. Nemecko na základe zákona z roku 2018 uzatvorilo niekoľko bilaterálnych dohôd a prijalo stratégiu na vytváranie nových pracovných miest v ošetrovateľstve a optimalizáciu medzinárodného náboru migrujúcich sestier zo strednej a juhovýchodnej Európy. Nemecko uzatvorilo dohodu s Čínou a ďalšími krajinami o integrácii zahraničných sestier na prekonanie domáceho nedostatku. Čínska sestra môže v Nemecku zarobiť takmer desaťkrát viac ako v Číne [2]. V roku 2021 pracovalo v Nemecku 71 000 zahraničných sestier [3]. Spomedzi krajín, kam Slováci v súčasnosti odchádzajú za prácou dominujú nemecky hovoriace krajiny a Česká republika. Najviac Slovákov pracuje v Rakúsku, v Česku a v Nemecku. 86 % ekonomických migrantov uviedlo, že na Slovensku im chýba primerané finančné ohodnotenie, 77 % pracovné prostredie a 73 % kariérny rast. 64 % respondentov uviedlo, že by sa vrátili na Slovensko najmä z rodinných dôvodov. Podľa údajov Ministerstva zahraničných vecí SR žije v Rakúsku cca 50 000 Slovákov, v Nemecku 80 000 a vo Švajčiarsku 25 000 [7]. Stúpajúci trend v príleve zahraničných sestier do európskych krajín uvádzajú aj Ognyanova et al. [8] a je príznačný najmä pre Nemecko. Medzi motivačné faktory patrí nízka mzda, slabá ekonomika, bezpečnosť a pracovné podmienky. Keďže stimulačné faktory uľahčili emigráciu v rámci krajín EÚ, Nemecko pristúpilo k aktívnemu náboru. Slovenská republika patrí k tzv. donorským krajinám pre Rakúsko, Nemecko, Veľkú Britániu, Nórsko a ďalšie krajiny.

Štúdie sa zúčastnilo 30 participantov, najviac sestier emigrovalo do Rakúska (n=25), tri sestry do Nemecka a dve do Švajčiarska. Priemerná dĺžka pracovného pôsobenia v zahraničí bola 13,38 rokov. Priemerný vek participantov bol 43,4 rokov, štúdie sa zúčastnili traja muži. Všetci participant museli splňať podmienku absolvovania štúdia v povolani sestra v Slovenskej republike a pracovať v nemecky hovoriacej krajine: Rakúsku, Nemecku alebo Švajčiarsku. Tieto krajiny sú už tradične pre slovenské sestry ekonomicky a geograficky atraktívne. Z výsledkov našej štúdie vyplynulo, že ekonomický aspekt bol najvýznamnejší v rozhodovaní pracovne pôsobiť v zahraničí. Až 23 participantov uviedlo nízku mzdu na Slovensku v povolani sestra ako faktor, ktorý ich ovplyvnil v rozhodnutí odísť za prácou do zahraničia. Ekonomický faktor ako rozhodujúci bol potvrdený aj v kontrolných otázkach, v ktorých 19 participantov uviedlo, že najmä financie boli pre nich prítiažlivé a viedli ich k výberu

cieľovej krajiny, pričom až pre 22 participantov bol ekonomický aspekt prvým alebo jediným dôvodom rozhodnutia odísť pracovať mimo SR. Na základe obsahovej analýzy textových záznamov z rozhovorov a po naštudovaní zahraničných zdrojov vzťahujúcich sa k typológii sestier emigrantiek, sme zaradili každého participanta k príslušnému typu (tabuľka 1).

Tab. 1 Typológia slovenských sestier emigrantiek

Typ sestry emigrantky	Počet
Ekonomický emigrant	22
Sestra dobrodruh	3
Sestra - kariérna emigrantka	2
Sestra - partner	1
Sestra emigrantka preferujúca kvalitu života	2

Zdroj: autorka

Sestra - dobrodruh:

„Mala som 19, keď sa otvorili hranice a veľa sestier odišlo von, chcela som sa osamostatniť, zažiť dobrodružstvo a zarobiť peniaze.“

„Cítila som sa profesionálne vyhoretá a chcela som zmenu, zažiť dobrodružstvo, ešte nie som taká stará a aj si dokážať, že to zvládnem. Začiatky v Nemecku boli veľmi ťažké, ale teraz cestujem po svete, plním si sny, užívam si život.“

Sestra - partner:

„Išiel som za partnerkou, oženil sa, v Rakúsku sa nám narodili dve dcéry. Partnerka - vtedy nastávajúca manželka už v Rakúsku pracovala, tak sme sa dohodli, že sa usadíme tam.“

Sestra - kariérna emigrantka:

„Mňa lákala možnosť kariérneho rastu. Teraz pôsobím ako manažérka agentúry v Rakúsku, som tu už 17 rokov, o návrate domov na Slovensko neuvažujem.“

„Svoj kariérny postup by som opísal slovami od opatrovateľa v zariadení pre seniorov až po riaditeľa. V priebehu 20-tich rokov, čo som v Rakúsku, som absolvoval veľké množstvo školení, kurzov, ktoré využívam v manažovaní sociálno-zdravotníckeho zariadenia Charitas Viedeň.“

Sestra emigrantka preferujúca kvalitu života:

„V Rakúsku žijem aj s rodinou 17 rokov, je tu ľahší rodinný život, sú splnené moje očakávania, úspešne som sa integrovala. Pracujem ako sestra v intenzívnej starostlivosti.“

Sestry - ekonomické emigrantky uvádzali najčastejšie nasledovné dôvody: „platové podmienky, služobný byt, balík benefitov od zamestnávateľa, vybavenie pracoviska, pracovné podmienky.“

Faktory, ktoré boli pre slovenské sestry prítlačivé a viedli ich k výberu cieľovej krajiny: najmä uspokojujúca mzdová úroveň, počet pracovných hodín pre zabezpečenie worklife balance, možnosti ďalšieho kariérneho rastu, kvalitnejšie špecializačné vzdelávanie a prístup k nemu, bezpečnosť pre rodinu v prijímajúcej krajine a lepší rodinný život a efektívna organizácia zdravotníckych služieb. Asadi et al. [9] uskutočnili v rokoch 2015-2016 kvalitatívnu štúdiu zameranú na zistenie faktorov ovplyvňujúcich emigráciu zdravotníckych pracovníkov do zahraničia. 70,83 % opýtaných uviedlo ekonomické dôvody a nespokojnosť s pracovným prostredím, 87,5 % sociálne dôvody, 54,16 % respondentov považovalo zvýšenie kvality života za dôvod emigrácie a 37,5 % uviedlo osobné dôvody, najmä lepšie príležitosti pre seba a rodinu. Ekonomické faktory patria medzi najdôležitejšie faktory „úniku mozgov“.

Už niekoľko desaťročí prevláda najmä odchod sestier zo Slovenska do Rakúska, ktoré je vzhľadom na geografickú vzdialenosť pre slovenské sestry dostupné a významný je práve ekonomický aspekt. Niektoré sestry za prácou dochádzajú, tzv. „pendlerky“, ale mnohé do Rakúska emigrovali. Slovenská republika sa v ostatných rokoch zaradila do skupiny štátov, ktoré majú problém získať pracovnú silu. Autorský kolektív Bakošová et al. [10] uvádza priemernú mzdu za rok 2018 vo vybraných krajinách EÚ. Z údajov vyberáme Nemecko, Rakúsko v porovnaní so Slovenskom: Nemecko 3 775 EUR, Rakúsko 3 632 EUR, Slovensko 1 013 EUR. Priemerná mesačná mzda zamestnanca v hospodárstve SR počas 3. štvrtroka 2022 dosiahla 1 296 EUR. Pre porovnanie uvádzame aj priemernú mzdu vo Švajčiarsku za rok 2021: 5 581 EUR. Vo Švajčiarsku si pacienti sestry cenia viac ako lekárov, v spoločnosti má profesia sestry prestíž, je vysoko uznávaným povoláním. Významným motivátorom je aj organizácia práce, ktorá podporuje menej hierarchické štruktúry. Komunikácia medzi lekármi a sestrami bola vnímaná ako viac rešpektujúca, otvorená a tímovo orientovaná než v Nemecku. Členovia tímu sa navzájom oslovujú krstnými menami. Komunikácia s lekármi v Nemecku často spôsobovala sestrám frustráciu. V Nemecku a rovnako v Rakúsku sa pracuje vo veľmi hierarchickej štruktúre. Obmedzený rozsah kompetencií a zodpovednosti je ďalším motivačným faktorom k odchodu sestier z Nemecka. Vo Švajčiarsku majú sestry oveľa väčšiu zodpovednosť, širšie spektrum úloh a sú vo svojej práci nezávislejšie. Lekári sa pýtajú na ich názor, na ich úsudok. Sestry v Nemecku majú obmedzené kariérne možnosti v porovnaní s inými krajinami, ktoré silne podporujú pokročilú ošetrovateľskú prax. Školenia a ďalšie vzdelávanie považovali nemecké sestry za kľúčový predpoklad vyššej zodpovednosti. Ide o dôležitý mechanizmus zabezpečenia kvality, aby sa znalosti a kvalifikácia sestier aktualizovali [8].

Prieskum, ktorý realizovali Stevanov et al. [11] u 108 sestier, ktoré migrovali zo Srbska, Bosny a Hercegoviny za prácou do Nemecka a Nórska, priniesol podobné výsledky. Najčastejšími dôvodmi odchodu sestier boli financie, túžba zabezpečiť deťom lepšie podmienky, prepracovanosť na pracovisku v domovskej krajine. Priemerná dĺžka praxe sestier pred odchodom bola 6,8 rokov. Viac než polovica zo 108 respondentiek nemala v úmysle sa vrátiť do domovskej krajiny. Emigráciou sestier zostáva štát bez veľmi potrebnej profesie.

Úroveň vzdelania slovenských sestier je na vysokej úrovni, čo je tiež ďalší z dôvodov, prečo sú v zahraničí akceptované a vítané. Emigrácia sestier zo Slovenska je dlhoročný problém. Každá sestra, ktorá emigrovala za prácou do zahraničia, odniesla so sebou svoje vedomosti, odborné zručnosti, praktické skúsenosti, osobné a profesionálne kontakty a komunikačné schopnosti. Vyspelé krajiny zaznamenali od roku 2010 60 %-ný nárast zdravotníckych pracovníkov so vzdelaním ukončeným v zahraničí [11]. Ďalším dôvodom nespokojnosti a emigrácie sestier je prepracovanosť a nedostatočné vybavenie pracovísk. K rovnakým záverom dospeli vo svojej štúdiu aj Sabo et al. [12], ktorí zisťovali dôvody migrácie sestier zo Srbska, Bosny a Hercegoviny a Čiernej Hory. Najčastejším dôvodom boli nízke príjmy, pocit neistoty a neschopnosti zabezpečiť deťom veci, ktoré potrebujú, prepracovanosť, nedostatočné vybavenie pracovísk a prostriedky na prácu. Autori akcentujú, že viac ako polovica emigrujúcich sestier sa vôbec nemieni vrátiť do svojej vlasti. Príčiny a motívy emigrácie sestier za prácou do zahraničia zisťovala pomocou dotazníkov v rámci terénnej štúdie Tupá [13].

35 % respondentov uviedlo, že najvýznamnejším motivačným faktorom odchodu sestier do zahraničia je nízka mzdová úroveň na Slovensku, s pracovnými podmienkami nebolo spokojných 25 % opýtaných. Nasledovala organizácia práce a systém zdravotníctva v krajine (financovanie, prístup k zdravotníctvu zo strany štátu a pod.). Nízka mzdová úroveň ako najvýznamnejší motivačný faktor sa zhoduje s viacerými migračnými teóriami. Nedostatok sestier je akútnym problémom aj v ostatných krajinách Európskej únie, významný faktor k emigrácii je aj mzdová úroveň sestier v cieľových krajinách.

Záver

Migrácia sestier je súčasťou globalizácie, prináša so sebou príležitosti pre sestru, jej rodinu, ako aj novú komunitu, v ktorej bude pracovať. Podľa správy v časopise *American Journal of Nursing* z marca 2022 Medzinárodné centrum pre migráciu sestier odhaduje, že v nasledujúcom desaťročí bude potrebných 10,6 milión sestier na riešenie existujúceho nedostatku sestier a nahradenie 4,7 milión sestier, ktoré odídu do dôchodku. ICNM uvádza, že sestry emigrujú najčastejšie za ekonomickými výhodami: pracovné príležitosti, vyššia mzda a lepšie pracovné podmienky [6;3]. Migrácia ovplyvňovala a naďalej bude výrazne ovplyvňovať náš život, prináša nové výzvy pre krajiny, a to nielen z ekonomického hľadiska, ale aj demografického - mení zloženie obyvateľstva. Migračné toky sa menia a už dnes je zrejme, že zvyčajné donorské krajiny už nebudú schopné poskytovať ďalšiu pracovnú silu v ošetrovateľstve. Každý štát musí nastaviť podmienky tak, aby bol sebestačný v ľudských zdrojoch v ošetrovateľstve vzhľadom na potreby svojej populácie. Poznatky o globálnej migrácii sestier sú kľúčové pre tvorbu a implementáciu národnej politiky a stratégie berúc do úvahy starnúcu ošetrovateľskú pracovnú silu a kariérne cykly sestier.

Podpora

Príspevok vznikol vďaka projektu VEGA: Ekonomické aspekty emigrácie absolventov vysokých škôl v zdravotníckych odboroch v kontexte udržateľnosti personálneho zabezpečenia zdravotníckych zariadení v SR. Evidenčné číslo projektu: VEGA č. 1/0691/22

Zoznam bibliografických odkazov

1. World Health Organization. *State of the World's Nursing 2020: Investing in Education, Jobs and Leadership*. Geneva : WHO. 2020.
2. Trines S. Mobile Nurses: Trends in International Labor Migration in the Nursing Field. *World Education News & Reviews (WENR)*. 2018. [online]. <https://wenr.wes.org/2018/03/mobile-nurses-trends-in-international-labor-migration-in-the-nursing-field> Accessed March 6, 2018.
3. Hughes F. Nursing Shortage and Migration: The Benefits and Responsibilities. *CGFNS International*. 2022. [online]. <https://www.cgfns.org/nursing-shortage-and-migration-the-benefits-and-responsibilities/>
4. Kingma M. Nurses on the Move. *Health Serv Res*. 2007; 42(3 Pt 2): 1281-1298. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6773.2007.00711.x>

5. Glinos IA, Buchan J. Health Professionals Crossing the EU's Internal and External Borders: a Typology of Health Professional Mobility and Migration. In Buchan J, Wismar M, Glinos I, Bremner J. *Health Professional Mobility in a Changing Europe. New Dynamics, Mobile Individuals and Diverse Responses*. WHO, 2014. Printed in the United Kingdom. p. 129-154.
6. International Centre on Nurse Migration [online]. 2023. <https://www.intlnursemigration.org/esources/>
7. Čupka M. Slováci vo svete. *Forbes*. 2022; XII(8):104-105.
8. Ognyanova D, Young R, Maier C, Busse R. Why do Health Professionals Leave Germany and What Attracts Foreigners? A Qualitative Study. In *Health Professional Mobility in a Changing Europe. New Dynamics, Mobile Individuals and Diverse Responses*. WHO. 2014. p. 203-232.
9. Asadi H, Ahmadi B, Nejat S, Akbari Sari A, Garavand A, Almasian Kia A, et al. (2018) Factors Influencing the Migration of Iranian Healthcare Professionals: A Qualitative Study. *PLoS ONE* 13(6): e0199613. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0199613>
10. Bakošová A, Bulla R, Bugár Š, Kozárová E. *Pracovná migrácia z tretích krajín a jej vplyv na trh práce v SR*. 2019. 459 s.
11. Stevanov V, Sabo S, Tomoc L, Mesarovic A, Kilíková M, Sabo A. Why do Nurses Migrate? *International Journal of Health New Technologies and Social Work*. 2021. ISSN 1336-9326 print, ISSN 2644-5433, p. 43-49.
12. Sabo A, Sabo S, Tomoc Z, Tomic N. The Reason for Nurses' Migration. *International Journal of Health, New Technologies and Social Work (Supplementum)*. 2022; 17(5):77-78.
13. Tupá M. Personálne zabezpečenie systému zdravotníctva v Slovenskej republike kvalifikovanými sestrami v kontexte pracovnej emigrácie. *Zdravotnícke listy*. 2020; 8(1): 38-46.

Kontakt:

doc. PhDr. Viera HULKOVÁ, PhD., MPH
Fakulta zdravotníctva
Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne
Študentská 2
911 50 Trenčín
+421 32 7400612
e-mail: viera.hulkova@tnuni.sk;
viera.hulkova@cenrum.sk