

## LETTER TO EDITOR / LIST REDAKCII

### **EMIGRÁCIA SLOVENSKÝCH SESTIER ZA PRÁCOU DO ZAHRANIČIA – PRÍČINY A DÔSLEDKY** ***EMIGRATION OF SLOVAK NURSES TO WORK ABROAD - CAUSES AND CONSEQUENCES***

POLIAKOVÁ Nikoleta, KVASŇAKOVÁ Martina, KRÁLOVÁ Eva,  
MATIŠÁKOVÁ Iveta, KRAJČOVIČOVÁ Zdenka

*Fakulta zdravotníctva, Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne*

#### **ABSTRAKT**

Problém pracovnej emigrácie v zdravotníctve rezonuje v súvislosti s nedostatkom sestier a lekárov na slovenskom pracovnom trhu. Je jedným z faktorov, ktorý je spájaný s poklesom pracovnej sily v zdravotníctve v produktívnom veku a nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov na špecializovaných pracoviskách. Jej dôsledkom môže byť aj potenciálne znehodnotený ľudský potenciál v zahraničí. V skutočnosti konkrétné dátá o emigrácii sestier za prácou do zahraničia absentujú, napokoľko neexistuje žiadna oficiálna databáza emigrujúcich sestier zo Slovenska. Promigračné nálady sestier sú zistívané iba v kontexte výskumu pracovnej spokojnosti, pracovnej záťaže a motivácie k výberu povolania sestra, respektíve k zotravaniu v tejto profesii. Tento problém opäť naberá na dôležitosť počas pandemickej situácie, kedy každá krajina bojuje s nedostatkom kvalifikovaného zdravotníckeho personálu. Prevencia pracovnej emigrácie vyžaduje vhodné systémové riešenia a spočíva v adekvátnom nastavení personálneho manažmentu v zdravotníckych zariadeniach. V tejto súvislosti je potrebné analyzovať nastavenie procesov personálneho riadenia v štátnych a súkromných nemocničiach na Slovensku a zistiť ich vplyv na emigráciu slovenských sestier a lekárov za prácu do zahraničia.

**Krúčové slová:** Pracovná emigrácia. Sestry. Motívy. Dôsledky. Prevencia.

#### **ABSTRACT**

The problem of labour emigration in healthcare resonates in connection with the deficiency of nurses and doctors in Slovak healthcare sector. It is one of the factors associated with shortage of working age healthcare professionals and skilled healthcare professionals in specialized workplaces. It can also result in potentially degraded human potential abroad. However, specific data on the emigration of nurses to work abroad are absent, as there is no official database of emigrating nurses from Slovakia. The pro-migration moods of nurses are surveyed only in the context of research into job satisfaction, workload, and motivation to choose the profession of a nurse, or to stay in this profession. This problem is important again during a pandemic situation, when each country is struggling with a shortage of qualified clinical staff. Prevention of labour emigration requires appropriate system solutions, and it consists in the adequate setting of personnel management in healthcare facilities. In this context, it is necessary to analyse the setting up of personnel management processes in public and private hospitals in Slovakia and to find out how it relates to the emigration of Slovak nurses and doctors to work abroad.

**Key words:** Labour emigration. Nurses. Motives. Consequences. Prevention.

#### **ÚVOD**

Pojem emigrácia je definovaný ako vystáhovalecťvo, t. j. proces trvalého opustenia krajiny z rôznych dôvodov. V prípade, že dôvodom odchodu do inej krajiny je práca, nazýva sa aj pracovná emigrácia, resp. pracovná migrácia – spája migráciu a trh práce, s ktorým súvisí pohyb pracovných síl a komplexne tak vzniká pojem medzinárodná migrácia. Medzinárodná migrácia je premiestňovanie pracovných síl z jednej (emigračnej) krajiny do druhej (imigračnej) krajiny, čo prináša sociálne, ekonomicke a kultúrne dôsledky (Grmanová, 2018). Emigráciu ako problému v kontexte s odchodom pracovnej sily do zahraničia sa zvýšená pozornosť začala venovať najmä po vstupe Slovenskej republiky do Európskej únie. Napriek tomu, že problematika emigrácie pracovnej sily je významná pre optimálne fungovanie pracovného trhu, tomuto problému je na Slovensku venovaná relatívne nízka pozornosť a absentujú komplexné dátá o jej štruktúre, či motivácií k nej (Vojtovič, 2016; Grmanová, 2018). Aj v rezorte zdravotníctva absentujú konkrétné dátá o emigrácii zdravotníckych pracovníkov za prácou do zahraničia, napokoľko neexistuje žiadna databáza emigrujúcich sestier zo Slovenska (Tupá, 2021). Toto tvrdenie potvrdzujú Jindrová a Boháčová (2021), ktoré taktiež poukazujú na sťaženú dostupnosť dát k tejto problematike. V európskych krajinách sú celkovo dátá emigrácie výrazne nejednotné a neúplné.

Pracovná emigrácia zo SR má vo všeobecnosti svoje pozitíva i negatíva na trhu práce i v ekonomicke krajiny. Ako pozitívum Vojtovič (2016) vníma remitenciu, čiže finančie prichádzajúce zo zahraničia pre rodinu emigranta, resp. akékol'vek peniaze zarobené v cudzine využité v Slovenskej



republike, čo má výrazne signifikantný prínos pre ekonomiku i hrubý domáci produkt krajiny. Ako ďalší individuálny benefit Vojtovič (2016) uvádza zvýšenú životnú úroveň rodiny emigranta, zdokonalenie v cudzích jazykoch a nadviazanie profesijných kontaktov. Tupá považuje za prínos tzv. návratovú migráciu, ktorá prináša „... *know-how zo zahraničia* ....“ Medzi negatíva emigrácie Vojtovič a Tupá (2019) zaradujú:

- cíteleň nedostatok kvalifikovaných pracovníkov,
- negatívny dopad na vývoj štruktúry spoločnosti Slovenska (spoločnosť investuje zdroje do budúcich generácií, tie svoj potenciál v produktívnom veku využívajú v zahraničí),
- pokles pracovnej sily v produktívnom veku,
- často znehodnotený ľudský potenciál v zahraničí (pracujú na nízko kvalifikovaných pozíciah),
- únik ľudského potenciálu (najcennejší v reprodukčnom období),
- v sociológii (odlúčenie od rodín – dvojitý život, deti v neúplných rodinách, strata doterajších priateľov a vytváranie nového života),
- spomalenie ekonomickej rastu krajiny.

Podľa Vojtoviča (2016) pracovná emigrácia do zahraničia existuje z dôvodu, že SR má problém vytvárať konkurencie schopné pracovné miesta pre domácich obyvateľov. Emigrácia sa podľa jeho slov „...stáva celospoločenskou agendou a výzvou 21. storočia.“

### Motívacia sestier k emigrácii

V súčasnosti väčšina krajín Európskej únie trpí nedostatkom zdravotníckeho personálu, najmä sestier. Sestry tvoria najzastúpenejšiu zložku zdravotníckeho personálu. Zo spracovaných dát NCZI vyplýva, že sestry v roku 2020 tvorili 36,9 % (v počte 31604) všetkých zdravotníckych pracovníkov. Počet sestier na Slovensku v roku 2020 oproti roku 2019 malo vzrástol, a to o 0,9 %. Trend počtu sestier má však dlhodobo mierne klesajúci charakter. V roku 2009 na Slovensku pracovalo 32 708 sestier, pričom v roku 2020 ich bolo celkovo o 3,4 % menej. Slovenská komora sestier a pôrodných asistentiek (SKSaPA, 2018) opakovane poukazuje na ohrozenú kvalitu i dostupnosť zdravotnej starostlivosti v dôsledku nedostatku sestier. Z výsledkov prieskumu (SKSaPA, 2021) zameraného na úvahy sestier o opustení profesie vyplýva, až 49 % sestier chce odísť v najbližšom období do dôchodku, 12 %

sestier chce odísť do predčasného dôchodku a viac ako 20 % sestier chce zmeniť profesiu, teda odísť zo systému zdravotníctva. Len 18 % sestier chce ďalej zostať a pracovať v rezorte, a to v období, keď je výrazný personálny deficit. Jedným z najdôležitejších ukazovateľov personálneho deficitu v profesii sestra je pomer počtu sestier na 1000 obyvateľov. Dostupné údaje Svetovej zdravotníckej organizácie (OECD, 2021) uvádzajú, že pomer počtu sestier na 1000 obyvateľov bol v roku 2017 rámci Európskej únie 9,1. Najbohatšie krajiny vykazovali pomer počtu sestier na 1000 obyvateľov v rokoch 2017 – 2019 nasledovne: Nórsko (18,3), Švajčiarsko (17,9), Island (17,2), Fínsko (14,6), Nemecko (13,5). V ostatných európskych krajinách bol v rokoch 2017 – 2019 zaznamenaný tento ukazovateľ nasledovne: Írsko (13,0), Veľká Británia (10,3), Česká republika (8,4), Rakúsko (7,1), Maďarsko (5,3), Francúzsko (11,5), Slovinsko (10,2) Belgicko (11,8), Taliansko (5,9), Slovensko (6,0), Poľsko (6,9), Portugalsko (6,9), Rumunsko (6,1). Krajiny, ktoré vykazujú priaznivý pomer počtu sestier na 1000 obyvateľov, sú často cieľovou destináciou pracovnej emigrácie sestier. Hlavnými príčinami sú dobré pracovné podmienky, finančné ohodnotenie a vysoká prestíž povolania. Podľa autorov Goh a Lopez (2016), v niektorých krajinách počet imigrujúcich sestier tvoril 20 percent z celkového počtu ošetrovateľského personálu. Z analýzy výsledkov štúdie Nagórska et al. (2017) vyplýva, že záujem o profesionálnu emigráciu majú najmä mladšie sestry s kratšou praxou a k hlavným faktorom ich nespokojnosti a dôvodom emigrácie patria nízky plat, vysoká zodpovednosť, pracovné pretáženie a nedostatočná podpora zo strany vedenia. Gurková et al. (2012) poukazuje na signifikantný vzťah medzi pracovnou spokojnosťou a motiváciou sestier emigrovať za prácou do zahraničia. Signifikantným prediktorom pre odchod za prácou do zahraničia alebo z profesie je nespokojnosť v oblasti kontroly a plánovania, čo súvisí s problémami v oblasti manažmentu. Leone et al. (2021) analyzovali motívy emigrácie portugalských sestier za prácou do Veľkej Británie. Z ich zistení vyplýva, že skúsené sestry uvažujú o emigrácii za prácou pri pocitoch frustrácie, stagnácie a nedostatku príležitostí pre kariérny postup. Dvere na pracovný trh im otvára aj dobrá znalosť jazyka cieľovej destinácie. Dôležitú úlohu v tom, akú krajinu si sestry vyberajú a či v danej krajine zostávajú pracovať dlhodobo, zohráva sila podpor-



ného systému, napr. prítomnosť a podpora komunity ľudí podobných národností. Z tohto dôvodu je pre slovenské sestry častou cieľovou destináciou Česká republika. Jindrová, Boháčová (2021) potvrdzujú, že výšie mzdy, lepšie pracovné podmienky, lepšia rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, lepšie možnosti kariérneho rastu v zahraničí, sú hlavné motívy emigrácie.

Motívy pracovnej emigrácie zdravotníckych pracovníkov analyzovala v rámci svojho projektu IOM (2014). Kým najdôležitejším motívom emigrácie u sestier sú finančie, u lekárov je to kariérny rast a rozvoj špecifických zručností. IOM taktiež poukazuje na fakt, že zámer emigrovať je najsilnejší u mladých ľudí, ktorí často ešte počas štúdia vyhľadávajú možnosti, ako získať profesijné skúsenosti v zahraničí. Demuthová, Ilievová (2020) upozorňujú na fakt, že pokles populačnej krvinky a výšia mobilita mládeže v dôsledku jej odlivu na štúdium a prácu do zahraničia každoročne znižujú počet študentov na slovenských vysokých školách. V ošetrovateľstve tento trend negatívne koreluje so súčasnou spoločenskou potrebou čoraz vyššieho počtu ošetrojúceho personálu. Faktor nízkeho veku u emigrujúcich zdravotníckych profesionálov, sestier i lekárov, je rizikový, keďže dochádza ku kumulácii starnúcej pracovnej sily v domovskej krajine. SKSaPA poukazuje na fakt, že už v roku 2018 bol priemerný vek sestier na Slovensku 47 rokov. Podľa údajov NCZI (2021) bolo v rámci vekových skupín v roku 2020 evidovaných najviac sestier vo veku 40 až 49 rokov (37 %, v počte 11 699 osôb). Pri porovnaní roku 2020 oproti roku 2009 vzrástol počet sestier v danom veku o 24,8 %. Vo veku 50 až 59 rokov na Slovensku pracovalo 28,6 % sestier (v počte 9 043). Ich počet taktiež pri porovnaní roku 2020 oproti roku 2009 vzrástol o 15,7 %. Sestry v dôchodkovom veku (65 a viac ročné) predstavovali 3,1 % (v počte 968) zo všetkých pracujúcich sestier. Zvyšovanie vekového priemeru sestier poukazuje na potrebu uplatnenia konceptu Age manažmentu v ošetrovateľstve. Udržanie zdravotníckeho systému v súčasnosti vyžaduje plánovanie adekvátneho počtu odborne spôsobilých sestier, prevádzku vzdelávacích inštitúcií s kvalifikovanými pedagógmi, reguláciu profesie a pozitívne motivovanie potenciálnych uchádzačov o výkon povolania. (Hulková et al., 2021). Tupá (2021) taktiež zdôrazňuje, že zdravotnícke zariadenia by sa ocitli na hrane kolapsu, ak by odišli

všetky sestry v dôchodkovom veku do starobného či predčasného dôchodku.

### Dôsledky emigrácie

K najzávažnejším dôsledkom zvyšujúcej sa emigrácie slovenských sestier za prácou do zahraničia patrí prehľbjujúci sa personálny deficit v slovenských nemocniciach. Nedostatok sestier má na jednej strane dopad na kvalitu a bezpečnosť poskytovanej ošetrovateľskej starostlivosti a na druhej strane na zvyšujúcu sa fyzickú a psychickú záťaž sestier.

V súvislosti s diskutovanou kvalitou a bezpečnosťou poskytovanej starostlivosti sa čoraz viac do popredia dostáva fenomén implicitne pridelovanej starostlivosti, založenej na rozhodnutiach o neposkytnutí ošetrovateľskej starostlivosti, resp. nevykonaní ošetrovateľských intervencii z dôvodu nedostatočných zdrojov. K najčastejšie nezabezpečeným ošetrovateľským aktivitám patria najmä nezávislé ošetrovateľské intervencie, napr. komunikácia s pacientom, emocionálna a citová podpora, edukácia, dokumentovanie ošetrovateľskej starostlivosti, hygiena, polohovanie, kŕmenie, pomoc s chôdzou (Kalánská et al., 2021; Zeleníková et al., 2021; Marková, Jarošová, 2021). Štúdia Zeleníkovej et al. (2021) realizovaná na vzorke českých sestier potvrdzuje, že nedostatok personálu posudzovaného ako súčasti pracovného prostredia má najväčší vplyv na výskyt nedokončenej ošetrovateľskej starostlivosti.

Na zvýšenú pracovnú záťaž v dôsledku nedostatku sestier poukazuje štúdia Matišákové et al. (2021) zameraná na záťaž sestier pracujúcich na geriatrických pracoviskách. Pracovné preťaženie sestier je klíčovým určujúcim faktorom ich pracovného stresu. Zvyšujúca sa pracovná záťaž súvisí s navyšovaním počtu odpracovaných hodín, prevzatím zodpovednosti sa väčší počet pacientov a nepretržité nasadenie. Odborové združenie sestier a pôrodných asistentiek (2021) otvorené konštatovalo, že 80 % zdravotníkov malo už v prvej tretine roka 2021 vyčerpanú ročnú normu nadčasov, t. j. 150 hodín. Sestry museli pracovať viac a vykonávať aj takú prácu, ktorá presahuje ich kompetencie a pracovné povinnosti. Podobné výsledky predkladajú aj Janiczková, Rapčíková (2018), ktoré poukazujú na súvis medzi nedostatkom sestier, pracovnou vytáženosťou a vznikom syndrómu vyhorenia. Taktiež zdôrazňujú aj fakt, že zvyšovanie záťaže spočíva aj vo výkone intervencií presahu-



júcich kompetencie sestier v zmysle výkonu práce za lekárov alebo zdravotníckych asistentov a sanitárov. Výsledky štúdie Dimunovej et al. (2019) potvrdzujú zvýšený stupeň psychickej záťaže na psychiatrických pracoviskách. Hlavnými dôvodmi boli časová tieseň, dlhodobá únava, vysoká miera zodpovednosti a pracovné pretŕženie.

Tupá (2021) poukazuje na vzťah medzi pracovnou záťažou a emigračnými náladami sestier vyslovením nasledovného predpokladu: *Čím je vyšší nedostatok sestier v systéme zdravotníctva na Slovensku, tým je vyšší počet emigrujúcich sestier za prácou do zahraničia.*

## ZÁVER

Pracovná migrácia sestier a lekárov je na Slovensku skúmaná väčšinou v kontexte pracovnej spokojnosti, pracovnej záťaže, fyzickej a psychickej záťaže, syndrómu vyhorenia, motivácie a demotivácie pri výkone povolania. Prevencia pracovnej migrácie spočíva v adekvátnom nastavení personálneho manažmentu v zdravotníckych zariadeniach. V tejto súvislosti je potrebné analyzovať nastavenie procesov personálneho riadenia v štátnych a súkromných nemocničiach na Slovensku a zistiť ich vplyv na migráciu slovenských sestier a lekárov za prácou do zahraničia. Z uvedeného vyplývajú 3 okruhy otázok:

- Ako sú nastavené procesy personálneho riadenia v štátnych a súkromných nemocničiach na Slovensku a aká je ich súvislosť s emigračnými náladami sestier a lekárov?
- Aké sú motívy pracovnej emigrácie sestier a lekárov zo Slovenskej republiky?
- Aké sú podmienky a potenciál návratovej migrácie sestier a lekárov?

Na Slovensku doposiaľ nie sú dostupné spoločné dátá k tejto problematike. Fakulta sociálno-ekonomickej vedeckej fakulty (FSEV) a Fakulta zdravotníctva (FZ) Trenčianskej univerzity Alexandra Dubčeka v Trenčíne realizujú projekt s názvom *Nastavenie procesov personálneho riadenia v nemocničiach a jeho vplyv na migráciu lekárov a sestier za prácou do zahraničia*, ktorého cieľom je získať a analyzovať relevantné dátá v súvislosti s nasledovnými cieľmi projektu:

- zistiť mieru vplyvu nastavenia jednotlivých personálnych procesov a politík (organizácie a podmienok prace, prístrojového vybavenia pracovných miest, hodnotenia a odmeňovania, vzdelá-

vania a zvyšovania kvalifikácie, kariérneho rastu, sociálnej starostlivosti a systému benefitov) na promigračné nálady a motívy lekárov a sestier,

- zistiť mieru vplyvu procesov personálneho riadenia na spokojnosť lekárov a sestier s prácou v zamestnaní,
- zistiť trendy na trhu práce v odvetví zdravotníctva a identifikovať hlavné problémy so zabezpečením štátnych a súkromných nemocníc lekármi a sestrami,
- zistiť trendy na trhu práce v zdravotníctve vyspelých krajín EÚ, nastavenie procesov personálneho riadenia a promigračnej politiky vo vzťahu k lekárom a sestrám z iných krajín,
- identifikovať ekonomicke determinenty migrácie lekárov a sestier za prácou do zahraničia.

Metódou rozsiahleho prieskumu sú rozhovory s vedúcimi pracovníkmi, lekármi a sestrami a dotazník vlastnej konštrukcie určený sestrám, lekárom a manažérom vybraných štátnych i súkromných nemocníc na Slovensku. Informácie získané týmto spôsobom poskytnú možnosť sledovať reálny odraz spokojnosti na pull – push faktoroch, ktoré vplývajú na rozhodovanie potenciálneho migranta o odchode za výkonom zdravotníckeho povolania zo Slovenska do zahraničia. Elektronické spracovanie dotazníkov bude databázou údajov, ktoré budú spracované vybranými matematicko-štatistickými metodami a následne adekvátnie interpretované výsledky budú zohľadňovať nielen štatistickú významnosť, ale aj tesnosť a silu použitých testov.

K problematike pracovnej emigrácie je potrebné pristupovať komplexne, citlivu a systematicky. Veďme, že výsledky projektu budú dôležitým zdrojom informácií o súčasných problémoch personálneho zabezpečenia v zdravotníctve a promigračných motívov zdravotníckych pracovníkov a podkladom pre hľadanie vhodných systémových riešení.

## Pod'akovanie

Príspevok vznikol vďaka projektu Agentúry na podporu výskumu a vývoja (APVV). Evidenčné číslo projektu: APVV-19-0579; Nastavenie procesov personálneho riadenia v nemocničiach a jeho vplyv na migráciu lekárov a sestier za prácou do zahraničia.

**ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV**  
DEMUTHOVÁ S., ILIEVOVÁ L., VAVROVÁ M.  
et al. Analýza štruktúry inteligencie študentov



- ošetrovateľstva. *Zdravotnícke listy*. 2020; 8 (3): 47-55.
- DIMUNOVÁ, L., RAKOVÁ J., ZAMBORIOVÁ M. Hodnotenie psychickej pracovnej záťaže sestier. *Pracovní lekařství*. 2019; (1-2): 25-28.
- GOH Y.S., LOPEZ V. Job satisfaction, work environment and intention to leave among migrant nurses working in a publicly funded tertiary hospital. *Journal of Nursing Management*. 2016; 24 (7): 893-901.
- GRMANOVÁ E. et al. *Demografické zmeny a ich vplyv na trh práce*. 1. vyd. Trenčín: TnUAD, 2018. 104 str. ISBN 978-80-8075-833-2.
- GURKOVÁ E., SOÓSOVÁ M., S., HAROKOVÁ S. Job satisfaction and leaving intentions of Slovak and Czech nurses. *International Nursing Review*. 2013; 60: 112-121.
- HULKOVÁ V., KILÍKOVÁ M., BOBKOWSKA M. Age manažment – výzva a príležitosť pre ošetrovateľstvo. *Zdravotnícke listy*. 2021; 9 (1): 63-69.
- JANICZEKOVÁ E., RAPČÍKOVÁ T. Faktory vplývajúce na pracovnú výkonnosť sestier. *Zdravotnícke listy*. 2018; 6 (1): A2.
- JINDROVÁ P., BOHÁČOVÁ H. Příčiny a důsledky migrace pracovních sil ve zdravotnictví ve vybraných evropských zemích [online]. RELIK 2021. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2021. s. 297-307. [cit. 2022-03-10]. Dostupné na: <https://relik.vse.cz/2021/download/pdf/397-Jindrova-Pavla-paper.pdf>. ISBN 978-80-245-2429-0.
- KALÁNKOVÁ D., BARTONÍČKOVÁ D., ŽIAKOVÁ K. et al. Personálne zabezpečenie ako hlavný faktor prispievajúci k implicitne prideľovanej ošetrovateľskej starostlivosti. *Zravotnícke listy*. 2021; 9 (1): 6-11.
- LEONE C., DUSSAULT G., RAFFERTY A.M. et al. Experience of mobile nursing workforce from Portugal to the NHS in UK: influence of institutions and actors at the system, organization and individual levels. *European Journal of Public Health*, 2021; 30 (No. Supplement 4): iv18-iv21.
- MATIŠÁKOVÁ I., POLIAKOVÁ N., MELUŠ V. Pracovná záťaž sestier v geriatrickej starostlivosti. *Zdravotnícke listy*. 2021; 9 (1): 19-25.
- MARKOVÁ I., JAROŠOVÁ D. Vnímání nedokončené ošetrovateľské péče všeobecnými a praktickými sestrami v českých nemocnicích akutní péče. *Zdravotnícke listy*. 2021; 9 (2): 27-33.
- MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRE MIGRÁCIU (IOM). *Základné pojmy v oblasti migrácie a integrácie cudzincov*. [online]. 2014. [cit. dňa 2021-12-17]. Dostupné na: <https://www.iom.sk/sk/pre-media/zakladne-pojmy-o-migracii.html#migracia>.
- NAGÓRSKA M., PENAR-ZADARKO B., CETLOVÁ L. et al. Factors motivating nurses to professional migrations as exemplified by Poland, Czech Republic, Slovakia and Hungary. *Journal of public health, nursing and medical rescue*. 2017; 3: 30-36.
- NÁRODNÉ CENTRUM ZDRAVOTNÍCKYCH INFORMÁCIÍ. Zdravotnícke ročenky. Archív. [online]. 2021. [cit. 2022-03-05]. Dostupné na: [http://www.nczisk.sk/Statisticke\\_vystupy/Zdravotnicka\\_rocenka/Pages/default.aspx](http://www.nczisk.sk/Statisticke_vystupy/Zdravotnicka_rocenka/Pages/default.aspx)
- ODBOROVÉ ZDRUŽENIE SESTIER A PÔRODNÝCH ASISTENTIEK. TS: OZ SaPA k súčasnej situácii v zdravotníctve: Zdravotníkov potrebujeme pozitívne motivovať. [online]. 2021. [cit. dňa 2022-02-13]. Dostupné na: <https://ozsapa.sk/ts-oz-sapa-k-sucasnej-situacii-v-zdravotnictve-zdravotnikov-potrebujeme-poziativne-motivovat/?fbclid=IwAR2V9NgNlw0W5oYl4EoSofEywCQVMw9kzuHzlNJdthc5iv21qrRt0aPCsc>
- OECD. Nurses and midwives (per 1,000 people). 2021. [online]. [cit. 2022-03-15]. Dostupné na: <https://data.worldbank.org/indicator/SH.MED.NUMW.P3?end=2019&start=1996>
- SLOVENSKÁ KOMORA SESTIER A PÔRODNÝCH ASISTENTIEK. 2018. *Tlačová správa: Ktorý slovenský kraj bude bez sestier ako prvý*. [online]. 2018. [cit. dňa 2022-02-13]. Dostupné na: <https://www.sksapa.sk/obsah/tlacove-spravy-1/prehlad-tlacovych-sprav/tlacovala-sprava-ktory-slovensky-kraj-bude-bez-sestier-ako-prvy-2.html>.
- SLOVENSKÁ KOMORA SESTIER A PÔRODNÝCH ASISTENTIEK. 2021. *Exodus sestier pokračuje enormným tempom*. [online]. 2021. [cit. dňa 2022-02-13]. Dostupné na: <https://www.sksapa.sk/aktuality-a-oznamy/exodus-sestier-pokracuje-enormnym-tempom.html>.
- TUPÁ, M. 2020. Zmeny v emigrácii zdravotníckych pracovníkov v regiónoch SR podľa NUTS III. In RELIK 2020. [online]. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2020. s. 579-593. [cit. dňa 2022-03-16]. Dostupné na: <https://relik.vse.cz/2020/download/pdf/292->



- Tupa-Magdalena-paper.pdf. ISBN 978-80-245-2394-1.
- TUPÁ M. 2021. Personálne zabezpečenie zdravotníckych zariadení v Slovenskej republike zdravotníckymi pracovníkmi v kontexte pracovnej emigrácie. *RELIK 2021*. [online]. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2021. s. 788-802. [cit. 2022-03-13]. Dostupné na: <https://relik.vse.cz/2021/download/pdf/481-Tupa-Magdalena-paper.pdf>. ISBN 978-80-245-2429-0.
- TUPÁ M., VOJTOVIČ S., 2019. *Dve tváre migrácie*. 1. vyd. Trenčín: TnUAD, 2019. 115 str. ISBN 978-80-8075-888-2.
- VOJTOVIČ, S. et al. *Ekonomicke a sociálne dôsledky migrácie pracovnej sily do zahraničia*. 1. vyd. Trenčín: TnUAD, 2016. 205str. ISBN 978-80-8075-762-5.
- ZELENÍKOVÁ D., JAROŠOVÁ D., PLEVOVÁ I. Vztah pracovního prostředí sester a nedokončené ošetřovatelské péče – první výsledky výzkumu v České republice. *Zdravotnické listy*. 2021; 9 (1): 12-18.