

S trebuchom za kruhom: želja in motivi mladih Slovencev za iskanje zaposlitve v tujini

Laura Fatur, Gaja Osojnik Medvešček in Ana Pušnik

Izvleček: Delovno migracijo definiramo kot preselitev v tujo državo z namenom zaposlitve ali opravljanja dejavnosti, ki prinašajo dobiček. Študija raziskuje željo mladih Slovencev po iskanju zaposlitve v tujini, lastnosti in motive posameznikov, ki so o tem že razmišljali, in razloge, zakaj bi se zaposlili na domačem trgu. V študiji je sodelovalo 474 udeležencev, starih med 18 in 30 leti. Več kot polovico udeležencev predstavljajo ženske, večina pa jih je označila, da imajo status študenta ali dijaka. Podatki so bili obdelani tako kvantitativno s pomočjo logistične regresije in opisnih statistik kot tudi kvalitativno s kodiranjem v ustrezne kategorije. Rezultati kažejo, da je 71,1 % udeležencev že razmišljalo o zaposlitvi v tujini, pri čemer za te velja vsaj ena od naslednjih lastnosti: so zaposleni, živijo bližje državnii meji, so samski, imajo lastne izkušnje z delom v tujini ali pa imajo starše oz. skrbnike ali prijatelje s temi izkušnjami. Mladi najpogosteje razmišljajo o delu v tujini zaradi finančnih spodbud in kariernih priložnosti, medtem ko so družinske in socialne vezi, kulturna domačnost ter poznavanje jezika najmočnejši dejavniki, ki jih odvrčajo od odhoda. Študija izpostavlja problematiko izseljevanja mladih za slovenski trg dela in predlaga nekatere ukrepe, kot je uvedba programa mentorstva, s katerimi bi lahko spodbujali zadrževanje perspektivnih mladih v domovini.

Ključne besede: mladi, zaposlitev, tujina, želja, motivi, neoklasična teorija, teorija omrežij, migracijska kultura

Looking for greener pastures: Young Slovenians' desire and motives to seek employment abroad

Abstract: *Work migration is defined as relocation to a foreign country with the aim of employment or engaging in profit-generating activities. The present study explores the desire of young Slovenians to find a job abroad, the characteristics and motives of individuals who have already thought about it, and the reasons why they would enter the labour market in their home country. 474 participants, aged between 18 and 30, were included in the study, with the majority indicating they were students or pupils. More than half of the sample consisted of women. The data was processed both quantitatively using logistic regression and descriptive statistics, and qualitatively by coding into appropriate categories. The results show that 71.1% of the participants had already considered working abroad, and that these individuals were characterised by at least one of the following: being employed, living closer to a national border, being single, having their own experience of working abroad, or having parents/guardians or friends with this experience. Young people are most likely to consider working abroad because of financial incentives and career opportunities, while family and social ties, cultural familiarity and language proficiency act as the strongest deterrents to leaving. The study addresses the issue of youth emigration and its impact on the Slovenian labour market, and suggests some measures, such as the introduction of a mentoring programme, which could encourage the retention of promising young people in their home country.*

Key words: *young people, employment, abroad, desire, motives, neoclassical theory, network theory, migration culture*

V zadnjih letih so migracije postale eno ključnih družbenih in ekonomskih vprašanj. Leta 2022 je OECD¹ zabeležil rekordnih 6,1 milijona novih stalnih migracij v svoje države (OECD, 2023). Pomemben delež teh migracij predstavljajo delovne migracije, ki vključujejo preselitev v tujino zaradi zaposlitve ali opravljanja dejavnosti, ki prinaša dobiček, kot je npr. podjetništvo (Oso idr., 2022). Tudi Slovenci odhajamo »s trehuhom za kruhom« – v letu 2020 se je odselilo skoraj 6000 slovenskih državljanov, večinoma v Avstrijo, Nemčijo, Hrvaško in Švico (Razpotnik, 2021). Za slovenski prostor pa obstajajo nekatere pomembne omejitve v podatkih o

¹ Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD) je forum, v katerem vlade 37 demokratičnih držav s tržnim gospodarstvom sodelujejo pri oblikovanju političnih standardov za spodbujanje trajnostne gospodarske rasti (U.S. Department of State, b. d.).

delovnih migracijah v tujino, zlasti glede tega, kolikšen delež teh migrantov se je preselil zaradi dela, kakšni so njihovi motivi za iskanje zaposlitve v tujini in katere demografske značilnosti zaznamujejo te posameznike. S študijo, ki jo bomo izvedle na slovenskem vzorcu, želimo odgovoriti na vprašanja o želji in motivih za iskanje zaposlitve v tujini in zapolniti vrzel v podatkih.

Teorije migriranja: od iskanja boljših priložnosti do vpliva socialnih omrežij

Ena izmed osrednjih teorij, ki razlaga motive v ozadju migracij, je neoklasična teorija. Ta predpostavlja, da posamezniki pri odločitvi o migraciji upoštevajo razlike v dohodkih in stroških bivanja med izvirno in ciljno državo. Za selitev se bodo odločili, če menijo, da jim ciljna država ponuja več ekonomskih priložnosti kot izvirna (Czaika in Reinprecht, 2022).

Predpostavke te teorije dopolnjuje teorija omrežij (Boyd, 1989), ki razlaga, da socialna in migrantska omrežja v ciljni državi, torej število predhodnih migrantov iz iste družine, mesta, regije ali države, vplivajo na odločitev za selitev (Bertoli in Ruysen, 2018; Haug, 2008). Omrežja pogosto delujejo kot obratna U-krivulja: na začetku večajo željo po migraciji, saj posameznikom zagotavljajo informacije, zmanjšujejo negotovost, nudijo podporo in občutek pripadnosti ter olajšujejo primerjavo med priložnostmi v izvirni in ciljni državi (Czaika in Reinprecht, 2022). Množične migracije iz ene države v drugo lahko sčasoma privedejo do oblikovanja t. i. kulture migriranja, kjer iskanje zaposlitve v tujini postane praktično že norma (Kandel in Massey, 2002). Takšen primer je Poljska, kjer otroci pogosto odraščajo s pozitivnimi družinskimi izkušnjami migriranja, lokalno razširjenimi pozitivnimi podobami življenja na Zahodu ter pritiski staršev in vrstnikov, ki jih spodbujajo k delovni migraciji (White, 2013). Vendar pa ima širjenje migrantskih omrežij lahko tudi nasprotni učinek. Preveliko število migrantov v ciljni državi povzroči večjo konkurenčnost na delovnem trgu in zmanjšuje zaposlitvene priložnosti, zato lahko že prisotni migranti zadržujejo informacije ali posredujejo negativna sporočila, s katerimi želijo odvrniti potencialne nove migrante (Bauer idr., 2009; Czaika in Reinprecht, 2022).

Dejavniki, ki oblikujejo migracijske odločitve: vpliv izobrazbe, družinskih obveznosti in geografske bližine

Poleg boljših priložnosti in vpliva socialnih omrežij so demografski dejavniki, socialno-ekonomski status in druge osebne značilnosti pomembni kazalniki, ki pojasnjujejo, kdo se bo odločil za migracijo in zakaj. Po podatkih OECD (2018) je v modernih in visoko razvitih državah skoraj tretjina migrantske populacije visoko kvalificirana. Prav tako je v ciljni državi med priseljenimi migranti delež tistih z univerzitetno izobrazbo povprečno več kot dvakrat večji kot pri domačem prebivalstvu. Migracije visoko usposobljenih posameznikov, imenovane tudi beg možganov, so posledica dejavnikov tako izvornih kot tudi ciljnih držav. V izvornih državah je pogosto vedno več posameznikov z visoko izobrazbo in visokimi zaposlitvenimi aspiracijami, a hkrati prihaja do primanjkljaja ustreznih zaposlitvenih priložnosti zanje. Ciljne države tako privabljajo visoko usposobljene posameznike z boljšimi plačami, kariernimi možnostmi, dostopom do naprednih tehnologij, zaposlitvijo v svetovno priznanih institucijah in delom v mednarodnih korporacijah (Beaverstock, 1994; Czaika in Parsons, 2017).

Odločitve o migraciji so pogosto povezane tudi z družinskimi obveznostmi. Raziskava na Poljskem je pokazala, da se moški pogosteje odločajo za migracijo (White, 2013), vendar na to odločitev vpliva njihov zakonski stan. Tako je recimo na Tajskem želja po migraciji pri poročenih moških manj izrazita (De Jong, 2000). Podobno so ugotovili v Egiptu – moški z univerzitetno izobrazbo sicer pogosteje migrirajo, vendar ta težnja upade, če so poročeni (Elbadawy, 2011). Raziskave za številne evropske države so prav tako pokazale, da posamezniki s partnerjem in otroki redkeje migrirajo (Zaiceva in Zimmermann, 2008). Podobno velja za arabske pare, kjer sta oba zaposlena (Etling idr., 2018). V egalitarnih družinah naj bi zaposlitveni status žene vplival na odločitev o migraciji. Če je žena zaposlena, je migracija manj verjetna, medtem ko je verjetnost migracije večja, če ni zaposlena, vendar si to želi (Cooke, 2008).

Dodatno skupna zgodovina, jezik, kultura, vera, zemljepisna bližina in druge transnacionalne povezave med državami olajšujejo migracijo, saj zmanjšujejo ovire, s katerimi se posameznik spoprijema ob selitvi v drugo državo (Belot in Ederveen, 2012; Wang idr., 2016). Zato so migracijski tokovi največji med državami, ki so si kulturno podobne, in med tistimi, ki imajo pokolonialne vezi (Belot in Ederveen, 2012; Belot in Hatton, 2012).

Zaslužiti, rasti in raziskovati: mladi kot gonilna sila migracijskih tokov

Migracijske odločitve so pogosto povezane tudi s starostjo, pri čemer so mladi najmobilnejša skupina (Kowalewska in Zabielska, 2023). Najpogosteje o migriranju znotraj EU razmišljajo izobraženi mladi, ki živijo v večjih mestih (Zaiceva in Zimmermann, 2008). Na domačem trgu dela se v mnogih državah spoprijemajo z večjo brezposelnostjo v primerjavi s starejšimi in bolj izkušenimi zaposlenimi, omejenimi zaposlitvenimi možnostmi in prekarno zaposlitvijo. Mnogokrat so kljub ustrezni izobrazbi prikrajšani ali spregledani in zato opravljajo delo, ki ne dosega ravni njihove usposobljenosti. Zaradi tega iščejo stabilnost in boljše priložnosti v tujini (Kowalewska in Zabielska, 2023), kar je opazno tudi na Portugalskem, kjer prihaja do bega možganov (Cerdeira idr., 2016). Podoben trend so zaznali v Romuniji, kjer je zaradi ekonomske krize veliko izobraženih mladih migriralo predvsem v Italijo v iskanju boljših priložnosti (Feraru, 2012). Pri odločitvah za destinacijo migracije v raziskavi iz leta 2021 so mladi Poljaki najpogosteje izpostavili Nemčijo in Združeno kraljestvo Velike Britanije in Severne Irske zaradi visokih plač in dobrih življenjskih razmer (Kowalewska in Zabielska, 2023).

Po drugi strani pa so rezultati študije Cairnsa (2016) pokazali, da je na Irskem pri mladih posameznikih več migracijskih odločitev povezanih z željo po kulturni izkušnji ali profesionalnem razvoju ter priložnosti za pridobitev neodvisnosti, kar je povezano z nižjo stopnjo brezposelnosti med mladimi v primerjavi s Portugalsko (Cerdeira idr., 2016). Posledično se Irci pogosteje odločajo za kratkotrajnejše bivanje v tujini. Na severovzhodu ZDA prav tako najpogosteje migrirajo mladi med 25. in 35. letom z visoko izobrazbo, pri čemer je eden glavnih razlogov za migracijo visok strošek najemnin (Brome, 2007).

Ključni motivi mladih za migracijo so po preteklih raziskavah torej višje plače, boljše življenjske razmere in zaposlitvene priložnosti ter možnosti za napredovanje in osebni razvoj (Kowalewska idr., 2019; Kowalewska in Zabielska, 2023; Siedlanowski, 2021). Ekonomski dejavniki sicer igrajo pomembno vlogo, vendar migracije mladih vključujejo tudi iskanje neodvisnosti in novih življenjskih izkušenj. Mladi vidijo migracijo kot priložnost za raziskovanje tujih kultur in razvijanje kariere z učenjem in nadaljnjim usposabljanjem, pri čemer politika odprtih meja v EU olajšuje njihov dostop do mednarodnih trgov dela (Kowalewska in Zabielska, 2023).

Kompleksnost migracijskih odločitev in raziskovalni fokus na mlade Slovence

Migracija je kompleksna odločitev, ki jo oblikujejo preplet ekonomskih, socialnih, političnih, kulturnih, demografskih in okoljskih dejavnikov ter osebne aspiracije in izkušnje (Czaika in Reinprecht, 2022; Siedlanowski, 2021). Le redko je odvisna od enega samega dejavnika, pogostejše pa rezultat medsebojno povezanih dejavnikov, ki vplivajo drug na drugega in spodbujajo ali zavirajo odločitev za migracijo (Bakewell, 2010; Czaika in Reinprecht, 2022; Van Hear idr., 2018). Med najpomembnejše se sicer uvrščajo ekonomski dejavniki, ki so tudi najbolj raziskani. V zadnjem času pa se vse več raziskav osredotoča tudi na okoljske in individualne dejavnike, kot so osebne aspiracije (Czaika in Reinprecht, 2022).

Na podlagi vseh teh ugotovitev, rezultatov predhodnih raziskav (npr. Kowalewska in Zabielska, 2023) in pomanjkanja primerljivih študij v slovenskem prostoru smo se odločile raziskati aspiracije po migriranju v Sloveniji. Osredotočile smo se na mlade Slovence, saj pretekle raziskave kažejo, da so mladi običajno najmobilnejša skupina in najpogostejše razmišljajo o migriranju. Natančneje, kot ciljno populacijo smo opredelile posameznike med 18. in 30. letom. Starostno omejitev smo določile iz dveh razlogov: za mlajše od 18 let nismo pridobile soglasja staršev ali skrbnikov, medtem ko starejši od 30 let ne spadajo več v razvojno obdobje mladih na prehodu v odraslost (Zupančič, 2020), zato niso relevantni za to raziskavo.

Ravno zaradi omejenosti podatkov o migracijskih odločitvah v slovenskem kontekstu smo se odločile za eksploratorni pristop. Zastavile smo si naslednja raziskovalna vprašanja: 1. kolikšen je delež mladih Slovencev, ki razmišljajo o odhodu na delo v tujino, 2. v čem se razlikujejo mladi Slovenci, ki razmišljajo o odhodu na delo v tujino, od tistih, ki želijo ostati, 3. kateri motivi so v ozadju želje mladih Slovencev za delo v tujini in 4. kateri motivi zadržujejo mlade Slovence pred odhodom na delo v tujino.

Naš cilj je prispevati k razumevanju interesa mladih Slovencev za zaposlitev v tujini, hkrati pa želimo na podlagi rezultatov ugotoviti, na kakšne načine lahko perspektivne mlade spodbudimo k iskanju dela na domačem trgu.

METODA

Udeleženci

Vse potrebne podatke za odgovor na raziskovalna vprašanja smo pridobile s pomočjo vprašalnika, ki ga je izpolnilo 596 posameznikov. Vendar vsi niso izpolnjevali pogojev za vključitev v končno analizo; iz vzorca smo izločile 26 oseb, ki niso ustrezale predvidenemu starostnemu razponu, tri (3) osebe zaradi neresnih odgovorov in 93 posameznikov, ki so podali premalo podatkov oz. so predčasno zaključili anketo. Končni vzorec je torej obsegal 474 udeležencev. V vzorcu prevladujejo ženske – sodelovalo je 298 žensk, kar predstavlja 62,9 % vzorca, 174 moških in dva (2) udeleženca, ki sta označila odgovor *Drugo*. Povprečna starost v vzorcu je 20,9 leta ($SD = 3,0$), pri čemer gre za zelo desno asimetrično porazdelitev, namreč kar 28,7 % vzorca predstavlja 18-letniki, medtem ko so starejši od 25 let slabo zastopani.

Preden nadaljujemo z opisom izobrazbene in zaposlitvene porazdelitve vzorca, bi izpostavile, da je iz podatkov razvidno, da niso vsi udeleženci sledili navodilu, da označijo do sedaj doseženo stopnjo izobrazbe, temveč so nekateri označili stopnjo izobrazbe, za katero se izobražujejo v trenutku odgovarjanja, zato so odgovori na posamezna vprašanja nekoliko neskladni.

V vzorcu so pretežno zastopani posamezniki s statusom študenta (55,3 %) in dijaka (30,1 %), sledijo pa jim precej manj številni zaposleni s polnim delovnim časom (10,1 %). Preostali so se opredelili kot brezposelni (1,7 %), zaposleni s krajšim delovnim časom (1,1 %) oz. samozaposleni (0,4 %). 12 posameznikov je zapisalo svoj odgovor pod kategorijo *Drugo*, pri čemer smo jih devet (9) lahko razvrstile v zgornje kategorije, preostali pa so odgovori »vojak«, »delo na črno« in »doktorska študentka«. Nobeden izmed udeleženih nima doktorata (je pa sodelovala ena doktorska študentka), vsi pa so končali osnovno šolo. Zgolj osnovnošolsko izobrazbo ima 18,6 % udeležencev, poklicno ali strokovno srednješolsko izobrazbo 35,0 %, gimnazijsko 21,3 %, višješolsko 7,2 %, visokošolsko ali univerzitetno 14,6 %, magistrsko izobrazbo pa 3,4 % udeležencev. Večina udeležencev dela oz. išče zaposlitev na področju ekonomije, prava in uprave (85 udeležencev), temu pa sledi področje inženirstva, gradbeništva in arhitekture (61) ter turizma, gostinstva in trgovine (56). 39 udeležencev dela oz. išče zaposlitev v zdravstvu, 29 na področju naravoslovja (kemija, biologija, matematika

in fizika), 27 na področju izobraževanja in 25 v agroživilskem sektorju. Sledijo jim področja IT in programiranja (24), kozmetike in velnesa (23), humanistike, družboslovja in jezikoslovja (17) in raziskovalnega dela (14). 11 udeležencev dela ali išče zaposlitev na področju veterine, prav tako pa to velja tudi za področje obrtniških del, ki mu sledi področje okoljevarstva z 10 udeleženci. Na področju umetnosti dela oz. se želi zaposliti osem (8) posameznikov, v športu pet (5), v svetovanju trije (3), v vojski dva (2) in v proizvodnji ena (1) oseba. Štiri (4) osebe so zapisale odgovor *Ne vem*, trije (3) posamezniki pa odgovora niso zapisali. 16 udeležencev ni navedlo področja, na katerem delajo oz. se želijo zaposliti, temveč trenutno izobraževalno institucijo oz. študijsko smer (npr. »gimnazija«).

Med udeleženci je 60,1 % samskih, 36,1 % vprašanih je v zvezi, 2,5 % poročenih ali v registrirani partnerski skupnosti, 0,6 % pa ločenih. Trije (3) udeleženci so podali drug odgovor, od tega sta dve (2) osebi označili svoj zakonski stan kot zapleten, en (1) posameznik pa je zapisal »Nič od tega, saj sem dijak«. Zgolj 3,0 % vprašanih ima otroke in natanko tretjina živi v naselju, ki je v bližini meje z eno izmed sosednjih držav Slovenije.

Medtem ko 21,9 % vprašanih nima nobenega znanca, ki bi bil zaposlen v tujini, prav tako pa sami niso nikoli delali v tujini, ima 11,4 % udeležencev lastne izkušnje z delom v tujini. Med znanci z izkušnjami dela v tujini so udeleženci najpogosteje navedli člane širše družine (47,3 %), prijatelje (42,4 %) ter starše oz. skrbnike (23,8 %). Približno 10 % vprašanih ima sorojence z delovnimi izkušnjami iz tujine, medtem ko jih ima le 0,6 % partnerja z izkušnjami z delom v tujini. Odgovora »sosedje« in »otroci prijateljev od staršev« sta bila navedena po enkrat (1).

Pripomočki

Vprašalnik o motivih mladih za iskanje dela v tujini smo pripravile za deljenje in zbiranje podatkov s pomočjo orodja za spletno anketiranje 1ka (1ka, b. d.). Za informiranje udeležencev o namenu raziskave in pogojih za sodelovanje ter za pridobitev soglasja smo oblikovale tudi obveščeno soglasje. Pripravile smo ga po predlogi dokumenta obveščenega soglasja, objavljenega na spletni strani Komisije za etiko Filozofske fakultete (Filozofska fakulteta, Komisija za etiko, b. d.). S klikom na gumb *Naslednja stran* so se udeleženci strinjali s sodelovanjem v raziskavi in uporabo svojih podatkov v raziskovalne namene.

Vprašalnik, ki smo ga oblikovale, je obsegal 15 vprašanj, in sicer se je začel z osnovnimi vprašanji o demografskih podatkih. Udeleženec je bil pozvan, da označi svoj spol (*Ženski, Moški* ali *Drugo*), zapiše dopolnjeno starost v letih in označi najvišje doseženo stopnjo izobrazbe. V tem primeru je lahko izbral med naslednjimi odgovori: *Nedokončana osnovna šola, Osnovna šola, Poklicna izobrazba, Gimnazijska ali srednješolska izobrazba, Višješolska izobrazba, Visokošolska ali univerzitetna izobrazba, Magisterij in Doktorat*. Sledilo je še vprašanje o trenutnem zaposlitvenem statusu z možnimi odgovori *Zaposlen_a s polnim delovnim časom, Zaposlen_a s krajšim delovnim časom, Samozaposlen_a, Brezposeln_a, Študent_ka, Dijak_inja* in možnostjo zapisa lastnega odgovora ter poziv, da udeleženec v okvirček zapiše področje dela, na katerem dela, išče zaposlitev oz. se zanj izobražuje (npr. zdravstvo, izobraževanje, menedžment ...).

V nadaljevanju je udeleženec z *Da* ali *Ne* odgovoril na vprašanje *Ali ste kdaj razmišljali, da bi se morda želeli zaposliti v tujini?*. Če je označil odgovor *Da*, je bil pozvan, da v okvirček zapiše do tri (3) države, v katerih bi se najraje zaposlil, in na petstopenjski ocenjevalni lestvici Likertovega tipa označi stopnjo strinjanja z 18 trditvami, od *Sploh se ne strinjam* do *Popolnoma se strinjam*. Možen odgovor je bil tudi *Ne morem odgovoriti*, ki smo ga pri analizi obravnavale kot manjkajočo vrednost. Posamezniki so tako odgovarjali na 18 trditev o motivih za zaposlitev v tujini, ki smo jih oblikovale same na podlagi preteklih raziskav. Čeprav smo v literaturi zasledile še druge možne motive za odhod na delo v tujino, smo se odločile samo za vključitev tistih, ki so se nam zdeli aktualni za slovensko populacijo (npr. izpuštile smo motive po odhodu v varnejšo državo), saj bi lahko nerelevantne postavke ali prevelika količina le-teh morda odvrnila osebe od reševanja vprašalnika. Vsi motivi so tako že bili izpostavljeni v literaturi, z izjemo postavke *V tujini bi lažje našel_a zaposlitev, ki omogoča delo od doma, kot v Sloveniji*, ki smo jo oblikovale same zaradi aktualnosti oblike zaposlitve. Vse postavke so prikazane v tabeli 1, skupaj z navedeno literaturo, kjer so omenjeni motivi. Udeleženec je imel možnost zapisati tudi motive, zaradi katerih bi si želel delati v tujini, ki niso bili predhodno navedeni v ocenjevalni lestvici. Ne glede na to, ali je pri zgornjem vprašanju izrazil željo po delu v tujini ali ne, je bil pozvan, da zapišite nekaj razlogov, zaradi katerih bi se želel zaposliti v Sloveniji.

Tabela 1*Postavke v ocenjevalni lestvici skupaj s pripadajočo literaturo*

Postavka	Vir postavke
V tujini bi lažje našel_a zaposlitev kot v Sloveniji.	Kowalewska in Zabielska, 2023; White, 2013
V tujini bi delal_a, saj bi tam prejel_a višji dohodek kot v Sloveniji.	Czaika in Reinprecht, 2022; Kowalewska in Zabielska, 2023; Siedlanowski, 2021
V tujini bi delal_a, saj je tam več priložnosti za napredovanje kot v Sloveniji.	Kowalewska in Zabielska, 2023
V tujini bi delal_a, saj je tam več priložnosti za bolj kakovostno strokovno usposabljanje kot v Sloveniji.	Czaika in Reinprecht, 2022; Kowalewska in Zabielska, 2023
V tujini bi delal_a, saj bi si tam lažje privoščil_a stanovanje kot v Sloveniji.	Brome, 2007; Czaika in Reinprecht, 2022
V tujini bi delal_a, saj moje domače okolje to ceni in podpira.	White, 2013
Za delo v tujini bi se odločil_a, če bi imel_a tam sorodnike, prijatelje ali partnerja.	Bertoli in Ruyssen, 2018; Elbadawy, 2011; Haug, 2008; White, 2013
V tujini bi delal_a, če bi mi tamkašnja organizacija ponudila zaposlitev.	CBOS, 2009, v White, 2013
V tujini je moj (bodoči) poklic bolj spoštovan kot v Sloveniji.	Holding idr., 2024
V tujini bi imel_a več priložnosti za delo na delovnem mestu, ki ga v Sloveniji ni oziroma je manj zastopano.	Cerdeira idr., 2016; Kowalewska in Zabielska, 2023; White, 2013
V tujini bi delal_a, saj bi bil_a tam bolj sprejet_a v delovnem okolju kot v Sloveniji.	Czaika in Reinprecht, 2022; Siedlanowski, 2021
V tujini bi delal_a, ker imam pozitivne pretekle izkušnje z delom v tujini.	Czaika in Reinprecht, 2022; Kandel in Massey, 2002
V tujini bi delal_a, ker bi imel_a tam boljše delovne pogoje kot v Sloveniji (npr. krajši delovni čas, več dopusta, boljši delovni standardi).	Czaika in Reinprecht, 2022; Kowalewska in Zabielska, 2023; Siedlanowski, 2021
V tujini bi lažje našel_a zaposlitev, ki omogoča delo od doma, kot v Sloveniji.	Lastna formulacija

Postavka	Vir postavke
V tujini bi delal_a, ker je tam bolj razvito podjetniško okolje kot v Sloveniji (npr. ugodnejši davčni predpisi, lažji dostop do kapitala).	OECD, 2023
V tujini bi delal_a, ker bi tam imel_a boljši dostop do zdravstvene oskrbe kot v Sloveniji.	Czaika in Reinprecht, 2022; Siedlanowski, 2021
V tujini bi delal_a, ker je tam boljše organizirana pokojninska politika kot v Sloveniji.	Góra in Ruzik-Sierdzińska, 2020
V tujini bi delal_a zaradi želje po življenju v specifični tuji državi.	Schapendonk, 2012, v Czaika in Reinprecht, 2022

Vsak udeleženec je bil pozvan, da ne glede na predhodne odgovore odgovori na štiri (4) dodatna vprašanja o demografskih podatkih. Ta vprašanja smo prestavile na konec vprašalnika, saj je ta nekoliko daljši, obenem pa smo ocenile, da so manj pomembna v primerjavi z ostalimi. Tako bi morebitno neodgovarjanje na ta del zaradi upada motivacije manj vplivalo na celotno vrednost raziskave. Poleg tega smo želele zmanjšati možnost, da bi udeležence odvrnile z obsegom relativno osebnih informacij, ki jih raziskava zahteva.

Takšno je bilo vprašanje *Ali imate vi sami ali kdo izmed vaših znancev izkušnje z delom v tujini?*, pri katerem je bila naloga udeleženca, da označi vse odgovore, ki veljajo zanj, med *Jaz*, *Starši oz. skrbniki*, *Sorojenci*, *Člani širše družine*, *Prijatelji* in *Nihče*, lahko pa je tudi dopisal svoj odgovor. Sledilo mu je vprašanje *Ali živite v naselju, ki meji oziroma se nahaja v bližini ene izmed sosednjih držav?*, na katero je udeleženec odgovoril z *Da* oz. *Ne*, in pa vprašanje o zakonskem stanu. Med odgovori *Samski_a*, *V zvezi*, *Poročen_a/v registrirani partnerski skupnosti* in *Ločen_a* je udeleženec lahko označil enega ali pa dopisal svojega. Zadnje vprašanje se je nanašalo na otroke udeleženca – z *Da* je odgovoril, če ima otroke, in z *Ne*, če jih nima. Vprašalnik se je zaključil z zahvalo za sodelovanje.

Postopek

Preden smo začele zbirati podatke, so vprašalnik recenzirali trije (3) študentje magistrskega študija psihologije. Naš cilj je bil zajeti čim več mladih

Slovencev med 18. in 30. letom. Vprašalnik smo objavile na portalu 1ka (1ka, b. d.), pri čemer je vsaka izmed avtoric raziskave vprašalnik posredovala svojim znancem, kar pomeni, da je bilo začetno vzorčenje priložnostno. Ti znanci so nato vprašalnik posredovali naprej, kar je privedlo do zbiranja udeležencev po principu snežne kepe. Dodatno smo poslale prošnjo za pomoč pri deljenju ankete prek elektronske pošte na vse srednje, višje in visoke šole v Sloveniji. Vprašalnik je bil aktiven od 10. 11. 2024 do 25. 11. 2024, torej skupno 16 dni.

Po zaključenem zbiranju smo podatke prenesle iz 1ka v datoteko Excel (Microsoft Corporation, 2021), kjer smo jih pregledale za manjkajoče podatke in uvozile v RStudio (2024.09.1+394; Posit team, 2024), v katerem je potekala večina kvantitativne analize podatkov. Najprej smo s pomočjo deskriptivnih statistik analizirale vzorec udeležencev po vseh demografskih spremenljivkah s paketoma *psych* (2.4.6.26; Revelle, 2024) in *stats* (4.3.2; R Core Team, 2023) ter z logistično regresijo preverile učinek različnih dejavnikov (spol, starost, izkušnja ipd.) na željo po zaposlitvi v tujini, nato pa smo se posvetile ocenjevalni lestvici. Odgovore *Ne morem odgovoriti* smo kodirale kot manjkajoče vrednosti in jih vstavile s pomočjo funkcije *missForest* iz istoimenskega paketa (Stekhoven, 2015). Pregled korelacij med postavkami je pokazal prisotnost visoke pozitivne povezanosti med nekaterimi postavkami (do 0,67), zato smo se odločile preveriti faktorsko strukturo lestvice.

Najprej smo izvedle vzporedno faktorsko analizo. Ker kazalniki niso normalno porazdeljeni, smo uporabile metodo najmanjših kvadratov, slučajne faktorje pa smo izločale le iz permutiranih podatkov, torej na osnovi dejanske porazdelitve spremenljivk. Tako vzporedna analiza kot tudi graf drobirja kažeta na osemfaktorsko rešitev, zato smo izvedle eksploratorno faktorsko analizo z osmimi faktorji. Zaradi lažje vsebinske interpretacije faktorjev smo uporabile poševnokotno rotacijo *oblimin*. Preizkus prileganja χ^2 pri petodstotni ravni tveganja ponovno kaže na ustrezno prileganje modela, $\chi^2(37) = 41,83, p = 0,269$. To potrjuje tudi vrednost TLI, ki znaša 0,99, in RMSEA, ki znaša 0,02 (90 % CI [0, 0,05]). Ob podrobnejšem pregledu vrednosti standardiziranih faktorskih uteži pa smo opazile, da so te večinoma prenizke, da bi lahko oblikovale vsebinsko smiselne faktorje, zato smo v nadaljevanju obravnavale postavke oz. motive posamično in jih predstavile s pomočjo opisnih statistik.

Obdelavo in analizo odprtih odgovorov ter odgovorov v kategoriji *Dru- go* smo izvedle neposredno v Excelu (Microsoft Corporation, 2021).

Kvalitativne podatke smo najprej pregledale in jih razvrstile v smiselne kategorije glede na glavne teme, ki so se pojavljale v odgovorih. Vsak odgovor smo dodelile ustrezni kategoriji, nato pa z uporabo funkcij, kot so filtriranje, iskanje in razvrščanje, uredile podatke in pripravile enostavne slikovne ali tabelarne povzetke. Za eno odprto vprašanje (*V kateri tuji državi bi se želeli zaposeliti?*) smo izračunale tudi, ali so posamezniki, ki živijo v bližini državne meje, pogosteje zapisali eno izmed sosednjih držav Slovenije, in sicer s pomočjo koeficienta ϕ .

REZULTATI

Kdo so mladi, ki gredo »s trebuchom za kruhom«?

Analiza rezultatov je pokazala, da je 71,1 % udeležencev v tej študiji že razmišljalo o tem, da bi se želeli zaposeliti v tujini. Da bi raziskale, kaj te posameznike razlikuje od tistih, ki o tem še niso razmišljali, smo izvedle logistično regresijo in kot napovedne spremenljivke v začetni model vključile naslednje dejavnike:

- a) Spol: iz analize smo izločile dve (2) osebi, ki sta označili spol *Dru-go*, saj je bila ta podskupina premajhna za pridobitev zanesljivih in reprezentativnih rezultatov. Obe osebi sta sicer že razmišljali o zaposlitvi v tujini.
- b) Starost.
- c) Število let izobraževanja.
- d) Trenutni zaposlitveni status: ta je bil opredeljen dihotomno, in sicer zaposleni v primerjavi z nezaposlenimi, kamor smo vključile tudi dijake in študente.
- e) Bivanje v bližini državne meje.
- f) Zakonski stan: ta je bil prav tako dihotomiziran na osebe s partnerjem in brez partnerja.
- g) Prisotnost otrok.

Uporabile smo dve metodi za preverjanje, ali naj neko spremenljivko ohranimo v modelu, in sicer LRT (*Likelihood Ratio Test*), preizkus, ki preveri, ali se model bistveno poslabša, če odstranimo neko spremenljivko, in pa kriterij AIC (*Akaike Information Criterion*). Gre za merilo, ki pomaga poiskati ravnovesje med natančnostjo in enostavnostjo modela, pri čemer manjša vrednost AIC pomeni boljši model. Na podlagi rezultatov LRT in kriterija AIC smo postopoma odstranile spremenljivke *Spol*, *Starost*, *Izobrazba*

in *Otroci*. Končni model tako vključuje spremenljivke *Zaposlitev*, *Meja* in *Zakonski stan*. Tudi Hosmer-Lemeshowov test je pokazal dobro prilaganje modela podatkom ($\chi^2(8) = 0,19, p = 1$, AIC = 562). Zaradi lažje interpretacije smo koeficiente izvedene regresije pretvorile v razmerja obetov.

Kot je razvidno iz tabele 2, so zaposlene osebe pogosteje razmišljale o zaposlitvi v tujini v primerjavi z nezaposlenimi, ob drugih nespremenjenih spremenljivkah. Na izraženo željo vpliva tudi posameznikov partnerski status; posamezniki, ki so v partnerski zvezi, imajo večjo željo po zaposlitvi v tujini v primerjavi s samskimi. Čeprav učinek bližine državne meje na željo ni statistično značilen, je opazen trend, da posamezniki, ki živijo bližje meji, pogosteje izražajo željo po zaposlitvi v tujini.

Tabela 2

Povezava med demografskimi dejavniki in verjetnostjo, da so udeleženci že razmišljali, da bi se želeli zaposliti v tujini

Napovednik	Razmerje obetov	Spodnja meja 95 % intervala zaupanja	Zgornja meja 95 % intervala zaupanja
Presečišče	1,43	1,01	2,03
Zaposlitev	2,24	1,13	4,87
Meja	1,49	0,96	2,35
Zakonski stan	0,58	0,38	0,87

Zanimalo nas je tudi, ali na željo po zaposlitvi v tujini vplivajo lastne izkušnje z delom v tujini oz. izkušnje različnih vrst znancev z delom v tujini. V ta namen smo oblikovale še drugi model logistične regresije, v katerega smo vključile vseh šest spremenljivk, povezanih z izkušnjami z delom v tujini. Tudi v tem primeru smo upoštevale rezultate LRT in vrednosti kriterija AIC in postopoma odstranile nepomembne spremenljivke. Ustrezno prilaganje končnega modela, ki vsebuje spremenljivke *Jaz*, *Starši oz. skrbniki* in *Prijatelji*, je potrdil tudi Hosmer-Lemeshowov test ($\chi^2(8) = 0,76, p = 0,999$, AIC = 562). Tudi v tem primeru smo zaradi lažje interpretacije koeficiente izvedene regresije pretvorile v razmerja obetov.

Iz tabele 3 je razvidno, da imajo osebe z izkušnjami z delom v tujini večjo željo po zaposlitvi v tujini v primerjavi s tistimi, ki teh izkušenj nimajo, ob drugih nespremenjenih dejavnikih. Podobno je večja želja po zaposlitvi v tujini opazna tudi pri posameznikih, katerih starši ali prijatelji imajo

izkušnje z delom v tujini, vendar je ta manj izrazita kot pri tistih z lastnimi izkušnjami.

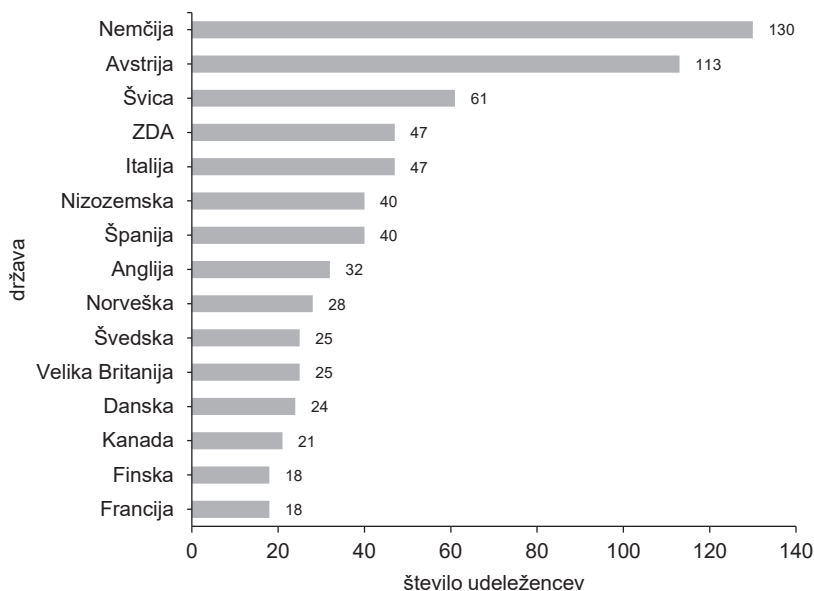
Tabela 3

Povezava med izkušnjami z delom v tujini in verjetnostjo, da so udeleženci že razmišljali, da bi se želeli zaposliti v tujini

Napovednik	Razmerje obetov	Spodnja meja 95 % intervala zaupanja	Zgornja meja 95 % intervala zaupanja
Presečišče	1,27	0,97	1,68
Jaz	6,39	2,25	26,87
Starši/skrbniki	3,00	1,69	5,66
Prijatelji	2,31	1,49	3,62

V katerih tujih državah bi se želeli zaposliti mladi, ki so že razmišljali o zaposlitvi v tujini?

Na sliki 1 so prikazane najpogostejše zabeležene tuje države, v katerih bi se vprašani želeli zaposliti, in sicer sta najbolj priljubljeni državi Nemčija in Avstrija, sledijo pa Švica, Italija in ZDA. Države in regije, ki so bile omenjene manj kot 15-krat kot zelena lokacija za delo v tujini, so Portugalska, Irska in Avstralija (vsaka s 14 omembami), Belgija in Japonska (po 12), Nova Zelandija (9), ZAE (8), Skandinavija (6), Hrvaška, Kitajska in Južna Koreja (5), Poljska in Luksemburg (4), Češka, Monako in Tajška (3), medtem ko so Škotska, Srbija, Malta, Rusija, Grčija, Madžarska, južna Evropa, severna Evropa in Afrika omenjene po dvakrat (2). Enkrat (1) so omenjene Latvija, vzhodna Evropa, EU, Argentina, Azija, Singapur in Kazahstan ter odgovori »kjerkoli«, »kjerkoli, samo da ni v Sloveniji« in »topli kraji (Bali ...)« ter »delam v tujini v mednarodnem pomorskem prometu« in »nisem razmišljala«.

Slika 1*Priljubljenost držav kot zelenih krajev za zaposlitev*

Opomba. Prikazane so samo države, omenjene vsaj 15-krat.

Zanimalo nas je tudi, ali mladi Slovenci, ki so že razmišljali o zaposlitvi v tujini in živijo v bližini državne meje, pogosteje izražajo željo po iskanju zaposlitve v kateri izmed sosednjih držav. Analiza je pokazala, da med prebivanjem v bližini meje in željo po delu v eni izmed sosednjih držav Slovenije obstaja šibka, a statistično značilna pozitivna povezava ($r = 0,20$, $t(334) = 3,75$, $p < 0,001$).

Katera področja dela mlade najpogosteje vodijo v tujino?

Kot lahko razberemo s slike 2, so najpogosteje o iskanju zaposlitve v tujini razmišljali posamezniki s področja IT in programiranja, sledijo pa jim umetniki in raziskovalci. V primerjavi z drugimi v (naj)manjšem obsegu o tem razmišljajo okoljevarstveniki, čeprav je tudi med temi več kot polovica takih, ki so že razmišljali o zaposlitvi v tujini.

Slika 2

Delež zaposlenih (v %) na posameznem področju dela, ki je že razmišljal o zaposlitvi v tujini



Opomba. Prikazana so samo področja dela, omenjena vsaj osemkrat.

Zakaj mladi zapuščajo Slovenijo in zakaj ostajajo?

V nadaljevanju smo preverile, kateri motivi v ozadju za željo po zaposlitvi v tujini so najpogostejši med mladimi Slovenci. Kot je razvidno iz tabele 4, so prevladujoči finančni razlogi in karijerne priložnosti – ponujena zaposlitev, možnost napredovanja in bolj kakovostnega strokovnega usposabljanja. V najmanjši meri pa mlade Slovence za odhod na delovno mesto v tujino motivirajo kakovost tamkajšnjega zdravstvenega sistema in že pridobljene pozitivne izkušnje z delom v tujini.

Tabela 4

Aritmetična sredina, standardni odklon, minimalna in maksimalna vrednost ter koeficienta asimetrije in sploščenosti odgovorov na postavke o motivih za delo v tujini

Postavka	M	SD	Min	Max	As	Spl
V tujini bi delal_a, saj bi tam prejel_a višji dohodek kot v Sloveniji.	4,31	0,79	1	5	-1,26	2,11
V tujini bi delal_a, če bi mi tamkajšnja organizacija ponudila zaposlitev.	4,25	0,73	1	5	-1,01	1,90
V tujini bi delal_a, saj je tam več priložnosti za napredovanje kot v Sloveniji.	4,03	0,85	1	5	-0,73	0,34
V tujini bi delal_a, saj je tam več priložnosti za bolj kakovostno strokovno usposabljanje kot v Sloveniji.	3,93	0,95	1	5	-0,64	-0,19
V tujini je moj (bodoči) poklic bolj spoštovan kot v Sloveniji.	3,84	0,96	1	5	-0,41	-0,36
V tujini bi delal_a, ker je tam bolj razvito podjetniško okolje kot v Sloveniji (npr. ugodnejši davčni predpisi, lažji dostop do kapitala).	3,82	0,89	1	5	-0,73	0,73
V tujini bi delal_a, zaradi želje po življenju v specifični tuji državi.	3,80	1,09	1	5	-0,76	-0,12
V tujini bi imel_a več priložnosti za delo na delovnem mestu, ki ga v Sloveniji ni oz. je manj zastopano.	3,78	0,98	1	5	-0,65	0,07
V tujini bi lažje našel_a zaposlitev, ki omogoča delo od doma, kot v Sloveniji.	3,73	1,06	1	5	-0,73	-0,04
Za delo v tujini bi se odločil_a, če bi imel_a tam sorodnike, prijatelje ali partnerja.	3,59	1,17	1	5	-0,63	-0,46

Postavka	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min	Max	<i>As</i>	<i>Spl</i>
V tujini bi delal_a, ker bi imel_a tam boljše delovne pogoje kot v Sloveniji (npr. krajši delovni čas, več dopusta, boljši delovni standardi).	3,55	0,99	1	5	-0,26	-0,54
V tujini bi delal_a, ker je tam bolje organizirana pokojninska politika kot v Sloveniji.	3,34	1,01	1	5	-0,16	-0,26
V tujini bi delal_a, saj moje domače okolje to ceni in podpira.	3,31	1,01	1	5	-0,28	-0,27
V tujini bi lažje našel_a zaposlitev kot v Sloveniji.	3,29	0,90	1	5	-0,25	0,23
V tujini bi delal_a, saj bi si tam lažje privoščil_a stanovanje kot v Sloveniji.	3,27	1,16	1	5	-0,09	-0,85
V tujini bi delal_a, saj bi bil_a tam bolj sprejet_a v delovnem okolju kot v Sloveniji.	3,24	1,04	1	5	-0,07	-0,52
V tujini bi delal_a, ker imam pozitivne pretekle izkušnje z delom v tujini.	3,05	1,01	1	5	0,00	-0,14
V tujini bi delal_a, ker bi imel_a tam boljši dostop do zdravstvene oskrbe kot v Sloveniji.	2,93	1,14	1	5	0,21	-0,66

Udeleženci so imeli možnost zapisati tudi svoje motive poleg ponujenih, ki smo jih nato razvrstili v kategorije po podobnosti. 37 udeležencev se želi zaposliti v tujini, saj bi jim to omogočalo spoznavanje novih ljudi, kultur, jezika, potovanje in pridobivanje novih izkušenj, 22 zaradi (boljših) kariernih priložnosti in 10 zaradi finančnih razlogov (npr. »dobar prihodek«). Devet (9) udeležencev je navedlo razloge, ki jih lahko kategoriziramo kot negativna čustva do Slovenije (npr. »manj, zabačena država«), sedem (7) udeležencev pa preferira kulturo in vrednote v tuji državi. Trije (3) posamezniki bi se želeli zaposliti v tujini, saj imajo tam partnerja oz. družino, dva (2) zaradi ugodnega podnebja, eden (1) zaradi

bližine tuje države in eden (1), ker meni, da bi imel tam boljše razmere za življenje. Ena (1) oseba je izpostavila, da bi v tujini lažje usklajevala poklicno in osebno življenje, ena (1) pa, da bi bilo v tujini lažje »najti parcelo ob obrobju gozda in tam zgraditi hišo«, kar kaže na željo po dostopnejših stanovanjskih razmerah.

Pozvani pa so bili tudi, da zapišejo razloge, zakaj bi se želeli zaposliti v Sloveniji. Največ odgovorov se je nanašalo na *bližino doma, družine in prijateljev* (223, »v bližini imaš družino, prijatelje, znance«) in življenje v *domačem, poznanem okolju in kulturi* (221, »domače okolje, poznana država in kultura«). Udeleženci so pogosto kot razlog za zaposlitev v Sloveniji navedli tudi *poznavanje jezika* (125, »dobro razumevanje in govorjenje slovenskega jezika«), *dobre razmere za delo* (62, »dobro delovno okolje«), *geografske značilnosti države* (50, »čudovita narava in veliko aktivnosti, ki jih lahko počneš na prostem«), *ugodnejše razmere bivanja* (36, »cenejše nastanitve«), *zdravstveno oskrbo* (34, »dobra zdravstvena oskrba«) in *finančne razloge* (26, »dobra plača«). Manj kot desetkrat pa so navedli naslednje razloge: *narava poklica* (7, »Za opravljanje poklica odvetnika je (med drugim) treba opraviti pravniški državni izpit, ki pa velja samo v državi, kjer je bil iz opravljen. Dodatno se zakonodaja vsake države razlikuje, in s tem ko bi odšel v tujino, bi se moral na novo vse učiti.«), *želja vrniti državi* (6, »da vrnem kar mi je država dala«), *boljša prihodnost za otroke* (4, »dober šolski sistem, če se odločim imeti otroke«) in v *primeru, da nimam možnosti dela v tujini* (4, »v primeru nemožnosti dela v tujini«). 39 vprašanih je navedlo odgovor, ki nakazuje, da se ne želijo zaposliti v Sloveniji, trije (3) se ne želijo zaposliti v splošnem, medtem ko je pet (5) udeležencev zapisalo odgovor *Ne vem*.

RAZPRAVA

Cilj naše raziskave je bil ugotoviti, kateri so prevladujoči motivi in značilnosti mladih Slovencev, ki so v preteklosti že razmišljali o odhodu na delo v tujino, ali si to sploh želijo in kaj je tisto, kar jih vodi k iskanju dela na domačem trgu.

Naše prvo raziskovalno vprašanje je bilo, koliko mladih Slovencev je že razmišljalo o odhodu na delo v tujino. Ugotovile smo, da je med vsemi udeleženci zgolj dobra tretjina takih, ki še niso razmišljali o tem, da bi se želeli zaposliti v tujini. Drugo raziskovalno vprašanje se je navezovalo na lastnosti posameznikov, ki razmišljajo o odhodu na delo v tujino. Izkazalo se je, da gre pogosteje za zaposlene osebe kot za nezaposlene, pri čemer smo

med nezaposlene vključile tudi dijake in študente, ki predstavljajo precejšen delež te skupine. Omenjeno nakazuje, da so razmere in razlogi Slovencev za delo v tujini očitno drugačni kot v nekaterih drugih državah, kjer se kaže povezava med študenti in željo po delovnih migracijah (Elbadawy, 2011). Potrebnost naše študije se tako kaže tudi z vidika boljšega razumevanja problemov in želja mladih v Sloveniji. V isti raziskavi (Elbadawy, 2011) je avtorica ugotovila tudi, da si v večji meri želijo migrirati nezaposleni moški, kar prav tako ni v skladu z našo ugotovitvijo. Razlike v rezultatih je morda mogoče pripisati višji stopnji brezposelnosti in posledičnemu večjemu pomanjkanju delovnih mest v Egiptu (Tradingeconomics, b. d.) v primerjavi s Slovenijo (Statistični urad RS, b. d.), kar žene brezposelne Egipčane na delo v tujino. Vzrok za razliko pa se lahko skriva tudi v našem vzorcu. V raziskavo smo namreč vključile kar nekaj dijakov srednjih poklicnih šol, ki morda nimajo dovolj aspiracij za iskanje dela v tujini, saj so nekateri poročali o ugodnih razmerah za zaposlitev doma.

Glede na področje dela oz. izobraževanja najpogosteje zaposlitev v tujini iščejo programerji, umetniki in raziskovalci. Omenjene poklice pa navadno opravljajo višje kvalificirani posamezniki, za katere so tudi drugi avtorji opazili, da pogosteje iščejo delo v tujini, saj jim tam nudijo boljše zaposlitvene priložnosti (Beaverstock, 1994; Czaika in Parsons, 2017; Etling idr., 2018; OECD, 2018). Ne glede na to na podlagi svojih rezultatov ne moremo zaključiti, da se za delo v tujini pogosteje odločajo višje kvalificirani posamezniki v primerjavi z nižje kvalificiranimi. Dobri dve tretjini zaposlenih v slovenskem zdravstvu je sicer poročalo, da so že razmišljali o delu v tujini, vendar je v primerjavi z drugimi poklici to zgolj srednje velik delež, kar je nenavadno. Tuji avtorji (Docquier in Bhargava, 2006, v Oso idr., 2022) namreč v prvi vrsti običajno izpostavljajo delovno migriranje ravno zdravstvenega sektorja. Pogosteje delo v tujini iščejo tudi mladi Slovenci, ki so zaposleni v turizmu, gostinstvu in trgovstvu. Slednje mogoče ni najbolj pričakovano, saj imamo v Sloveniji vsaj med turistično sezono dovolj povpraševanja po tovrstnih poklicih. Po drugi strani pa niti ni tako nenavadno, saj nekateri avtorji (npr. Oso idr., 2022) navajajo, da nizko usposobljeni posamezniki v tujini opravljajo prekarno in sezonsko delo na nekaterih področjih. Pri interpretaciji rezultatov, ki se nanašajo na področje dela oz. izobrazbe, pa moramo biti na splošno še posebej previdni, ker je večina naših udeležencev starih med 18 in 20 leti, kar dopušča dokaj veliko možnost, da se bodo njihove želje, povezane s kariero, v prihodnosti še spremenile.

Poleg tega posamezna področja dela v našem vzorcu niso enakovredno reprezentirana, kar omejuje veljavnost primerjave.

Na željo po delu v tujini vpliva tudi partnerski stan, in sicer se za tujino pogosteje odločijo samski kot posamezniki, ki so v zvezi. Podobno pa so pokazale tudi druge raziskave, izvedene v številnih evropskih državah (Zaiceva in Zimmermann, 2008), na Tajskem (De Jong, 2000) in v arabskih državah, kot so Tunizija, Egipt, Libanon in Maroko (Elbadawy, 2011; Etling idr., 2018). Opisani učinek se je pokazal tudi, ko smo udeležence povprašale o razlogih, zakaj bi se zaposlili v Sloveniji; velika večina je kot glavni razlog namreč navedla družino, prijatelje in partnerja oz. partnerico.

Opazile smo tudi trend, da posamezniki, ki živijo bližje državni meji, pogosteje izražajo željo po zaposlitvi v tujini v primerjavi s posamezniki, ki so od nje bolj oddaljeni. Pri tem so prvi zainteresirani predvsem za delo v državah, ki so sosednje Sloveniji. Ugotovljeno so potrdili tudi drugi avtorji (Belot in Ederveen, 2012; Wang idr., 2016), pri čemer tega pojava ne pojasnjujejo zgolj z geografsko bližino, ampak izpostavljajo predvsem pomembnost kulturne podobnosti. Ta je trikrat pomembnejša kot sama bližina med domačo državo in državo, v katero posameznik migrira z namenom zaposlitve (Wang idr., 2016). Tako bi verjetno lahko pojasnile tudi, zakaj pogosteje slišimo, da si obmejni Slovenci najdejo zaposlitev v Avstriji kot pa na Madžarskem. Zgodovinsko gledano je namreč Avstrija imela velik vpliv na Slovenijo, kar se še danes kaže tudi v slovenskem narečnem jeziku in dejstvu, da je nemščina pogosto drugi tuji jezik tako v slovenskih osnovnih kot tudi srednjih šolah. Poleg tega je dolžina meje med Slovenijo in Avstrijo večja kot dolžina meje z Madžarsko, kar prav tako prispeva k pogostejšim delovnim migracijam v Avstrijo. Priljubljenost sosednjih držav, zlasti Avstrije, se je pokazala tudi, ko smo udeležence povprašale, v kateri tuji državi bi se želeli zaposliti. Med najbolj priljubljenima odgovoroma sta bila namreč Nemčija in Avstrija, četrta po priljubljenosti pa je bila Italija. Razpotnik (2021) poleg tega navaja, da so v letu 2020 Slovenci izmed sosednjih držav večinoma migrirali v Avstrijo in na Hrvaško. Zaposlitev v sosednji državi nekaterim omogoča tudi dnevne delovne migracije, torej manjšo spremembo za posameznika kot selitev v tujo državo. To še dodatno pojasnjuje vzorec, ki smo ga opazile; za mlade v središču Slovenije bi namreč delo v sosednji državi zahtevalo večjo prilagoditev, saj bi se morali najverjetneje preseliti.

Osebe, ki že imajo izkušnje z delom v tujini, se prav tako pogosteje želijo zaposlitvi v tujini v primerjavi s tistimi, ki izkušenj še nimajo, kar

so potrdili tudi nekateri drugi avtorji (Kandel in Massey, 2002; White, 2013). To je smiselno pričakovati, saj so ti posamezniki že doživeli izkušnjo migracije, kar jim olajša ponovni proces, ker so že premagali morebitna negativna čustva, povezana s takšnimi spremembami. Boccagni in Baldassar (2015) opisujeta, da posamezniki pred migriranjem po eni strani občutijo upanje ob misli na boljše življenje v tujini, po drugi strani pa doživljajo tesnobo in stres, saj ne vedo, ali jim bo to resnično uspelo doseči. Med našimi udeleženci je bilo tudi nekaj takih, ki so na vprašanje, zakaj bi se zaposlili v Sloveniji, odgovorili, da je to enostavnejše, kar lahko morda ponovno napoveduje stres, ki ga posameznik doživlja v taki situaciji. Čustvo, ki se prav tako pojavlja pri ljudeh, ki migrirajo v tujino, je krivda, da zapuščajo svoje domače. Tako so pod konstantnim pritiskom, da jim mora v tujini uspeti, hkrati pa se vračajo domov, da ohranjajo stike z bližnjimi (Baldassar, 2001). Delu v tujini so bolj naklonjeni tudi tisti posamezniki, katerih starši oz. skrbniki in prijatelji imajo izkušnje z delom v tujini, kar so potrdili tudi nekateri drugi raziskovalci (Bertoli in Ruysen, 2018; Elbadawy, 2011; Etling idr., 2018; Haug, 2008). Na tem mestu se v praksi lepo kaže teorija omrežij (Boyd, 1989), ki poudarja vlogo socialnega omrežja pri odločanju o migriranju (Bertoli in Ruysen, 2018; Haug, 2008). Prek socialnih omrežij je namreč lahko posameznik o potencialnem novem življenju v tujini bolje informiran, kar verjetno zvišuje njegovo samozavest ob selitvi. Poleg tega se ob prihodu v novo državo ne bo počutil tako osamljenega, saj tam že ima poznanstva.

Tretje raziskovalno vprašanje se je navezovalo na to, kateri so motivi posameznikov za delo v tujini. Na podlagi rezultatov sklepamo, da se zdijo mladim Slovencem najpomembnejši finančni razlogi in karierne priložnosti, npr. bolj kakovostno strokovno usposabljanje. Manjše število udeležencev je omenjena motiva še dodatno izpostavilo, ko so imeli možnost poleg že ponujenih motivov zapisati še lastne. Podobne ugotovitve so v svojih raziskavah v tujini navedli tudi drugi avtorji (Cerdeira idr., 2016; Feraru, 2012; Kowalewska in Zabielska, 2023; White, 2013). Dobljeni rezultati lepo ponazarjajo v uvodu omenjeno neoklasično teorijo migracij (Lee, 1966, v Czaika in Reinprecht, 2022; Sjaastad, 1962), vendar empirični podatki kažejo, da so poleg ekonomskih pomembni tudi drugi dejavniki, saj migracije pogosto potekajo tudi v države z nižjimi pričakovanimi izdatki (Belot in Hatton, 2012). Kritiki teorije poudarjajo tudi pomanjkanje upoštevanja agentnosti ljudi, saj mnogi kljub pomembnim razlikam ostajajo v izvorni državi (Bakewell, 2010). Kljub dejstvu, da si npr. za isto

delo bolje plačan v Avstriji, se nekateri vseeno raje zaposlijo v Sloveniji, kar kaže, kako večplastna je v resnici lahko ta odločitev. V naši raziskavi se je tako med pomembnejšimi motivi pokazal tudi kulturni vidik oz. želja po življenju v specifični tuji državi. To je skladno z raziskavo na Irskem (Cairns, 2016), kjer stopnja brezposelnosti ni tako visoka, posledično pa mladi migrirajo tudi iz drugih razlogov, ki v prvi vrsti niso nujno povezani z delom samim, npr. z željo po novi kulturni izkušnji. V manjši meri pa so udeleženci navajali, da bi v tujini delali, saj bi si tam lažje privoščili stanovanje kot v Sloveniji. Ravno obratno je v svoji raziskavi ugotovila Brome (2007), kjer so imele visoke najemnine stanovanj v domačem kraju velik vpliv pri odločanju o migraciji. To je zanimivo, saj dandanes mladi v Sloveniji pogosto izpostavljajo problematiko stanovanjske krize, vendar uradni podatki kažejo, da so stroški bivanja v Sloveniji med cenejšimi v Evropi (Eurostat, 2023). Nekaj udeležencev je ravno to navedlo tudi kot argument, zakaj bi raje iskali zaposlitev na domačem trgu v primerjavi s tujino. V najmanjši meri mlade Slovence za odhod na delovno mesto v tujino motivirata kakovost tamkajšnjega zdravstvenega sistema in že pridobljene pozitivne izkušnje z delom v tujini. Slednje najverjetneje razloži dejstvo, da ima zgolj ena desetina vseh udeležencev lastne izkušnje s tovrstnim delom, prvo pa to, da so udeleženci med razlogi, zakaj bi se zaposlili v Sloveniji, kar pogosto navajali dobro urejeno zdravstveno oskrbo.

Omenjeno se povezuje tudi z našim zadnjim raziskovalnim vprašanjem: kaj posameznike zadržuje v Sloveniji? Zelo veliko odgovorov se je nanašalo na družino in prijatelje ter življenje v domačem okolju in kulturi. Slednje je zelo pričakovano glede na to, da smo ljudje socialna bitja, ki živijo v svoji skupnosti, selitev v tujino pa predstavlja za nas tuje, nepoznano okolje, ki bi ga nekateri iz tega razloga lahko imenovali tudi kot nevarno. Podobno se bo posameznik, ki ima v tuji državi že oblikovano socialno mrežo, lažje preselil, saj mu bo okolje zaradi poznanstev bolj domače. Pogost odgovor je bil tudi poznavanje jezika, kar se ponovno povezuje z grajenjem socialne mreže. Slednje nam je lahko ob slabšem razumevanju tujega jezika oteženo, znanje jezika ima pa pomembno vlogo tudi pri uspešnem opravljanju dela. Kar nekaj udeležencev je namreč navedlo, da strokovne izraze na svojem področju študija oz. dela poznajo zgolj v slovenščini. Bistveno manj udeležencev pa je navedlo finančne razloge kot razlog za iskanje zaposlitve v Sloveniji – to, kot že omenjeno, mlade Slovence najbolj motivira za iskanje dela v tujini.

V okviru svoje raziskave smo želele preveriti, kakšna je povezava med mladimi Slovenci in delovnimi migracijami, med drugim z namenom, da bi

ugotovile, kako perspektivne mlade odrasle spodbuditi k iskanju dela na domačem trgu namesto v tujini. Odhod mladih v tujino v iskanju boljšega življenja lahko namreč pomembno vpliva na kakovost življenja tudi tistih Slovencev, ki ostajajo doma. Vodi v pospešeno staranje prebivalstva in izgubo delovne sile, kar zavira gospodarsko rast, hkrati pa pomembno vpliva na povečanje javnofinančnih izdatkov, kot so izdatki za pokojnine, zdravstvene storitve in storitve dolgotrajne oskrbe (Urad RS za makroekonomske analize in razvoj, 2016). V zaključku tako navajamo nekatere predloge za preprečevanje izseljevanja.

Omejitve raziskave in prostor za nadaljnje raziskovanje

Kot omejitve raziskave lahko navedemo neenakomerno porazdelitev starosti in spola, kar vodi v manj veljavno posploševanje pridobljenih rezultatov na vse mlade Slovence, stare med 18 in 30 leti. K vprašljivemu posploševanju prispeva tudi način vzorčenja. Vzorčenje po principu snežne kepe namreč lahko povzroči, da so v vzorcu osebe, ki so si podobnejše, kot sta si dva naključna mlada Slovenca, saj gre za znance znancev. Ta učinek smo sicer vsaj v neki meri poskušale izničiti s pošiljanjem vprašalnika na vse za nas relevantne izobraževalne ustanove v Sloveniji. Komentirale bi še pomanjkanje pilotnega testiranja vprašalnika. Sicer je bil recenziran s strani treh študentov magistrskega študija psihologije, zagotovo pa bi k večji veljavnosti odgovorov prispevala izvedba kognitivnih intervjujev s posamezniki iz ciljne populacije. Zaradi tega nismo imele vpogleda, kako si udeleženci razlagajo vprašanja, kar se je tudi pokazalo pri postavki o doseženi izobrazbi.

V nadaljevanju bi lahko raziskale še vpliv nekaterih drugih značilnosti posameznikov, npr. višine prihodka. Preverile bi lahko tudi osebnostne lastnosti posameznikov, torej zakaj so nekateri posamezniki bolj nagnjeni k delovnemu migriranju. Obstoječe raziskave namreč govorijo o večji odprtosti in ekstravertnosti takih posameznikov (Canache idr., 2013). Kot osebnostni dejavnik bi bilo zanimivo preveriti tudi, kakšno vlogo pri tem igra posameznikova osredotočenost na delo ali na družino (Frieze idr., 2006). Menimo namreč, da bi vsi ti razlogi lahko prispevali k še boljšemu razumevanju delavcev in s tem k ustvarjanju za delavce privlačnejših kariernih priložnosti.

ZAKLJUČEK

Izseljevanje mladih iz Slovenije je kompleksen in pereč problem. Več kot dve tretjini mladih med 18. in 30. letom je namreč že razmišljalo o selitvi v tujino zaradi dela, predvsem zaradi želje po višjem dohodku, boljših kariernih priložnostih in bolj kakovostnem strokovnem usposabljanju. Kot smo že poudarile, lahko množične izselitve mladih negativno vplivajo na življenje tistih, ki ostajajo doma. Zato je pomembno, da aktivno delujemo pri uvajanju ukrepov za preprečevanje izseljevanja – na sistemski ravni, kot delodajalci in tudi kot psihologi.

Delodajalci lahko mladim Slovenkam in Slovencem zagotovijo konkurenčno plačo, nudijo možnost kakovostnega vseživljenjskega izobraževanja, napredovanja, opravljanja prakse že v času študija ter dela na daljavo in sodelovanja v mentorskih programih. V teh programih lahko zreli strokovnjaki podpirajo študente in mlade alumne pri njihovem izobraževanju, jim pomagajo razvijati praktične veščine, ki jim bodo koristile na delovnem trgu, jih usmerjajo in podpirajo pri sprejemanju pomembnih kariernih odločitev. Ti posamezniki ne bodo le bolj strokovno usposobljeni, temveč bodo zaposlitev v organizaciji dojemali kot privlačnejšo. Po drugi strani pa mentorstvo ponuja tudi že zrelim zaposlenim priložnost za urjenje vodstvenih in medosebnih veščin, kar prinaša dodatno korist za organizacijo. Vsi ti ukrepi lahko zmanjšujejo osip števila zaposlenih, saj ti čutijo, da so del organizacije, ki skrbi za njihov razvoj in počutje.

Smiselno bi se bilo v prihodnosti usmeriti tudi na sodelovanje med zaposlitvenimi organizacijami in izobraževalnimi institucijami, npr. v obliki dogovorjenih obiskov, namenjenih spoznavanju poslanstva in delovanja organizacij, tako tistih v osrednji Sloveniji kot tudi v bolj oddaljenih krajih. Glede na to, kako pomembna se zdi mladim priložnost za strokovno usposabljanje pri odločitvi za zaposlitev v tujini, je mogoče sklepati, da v slovenskem prostoru prihaja do primanjkljaja programov nadaljnega izobraževanja za nekatere stroke, ki bi morali biti dostopni vsem zainteresiranim ne glede na spol, starost ali prejšnje izobraževanje. Skupina, ki bi jo posebej izpostavile, so mladi podjetniki, ki potrebujejo delavnice, konference in podobne dogodke, saj jim te omogočajo pridobitev ustreznih veščin za ustanavljanje lokalnih podjetij in povezovanje z investitorji. Izboljšanje delovnih razmer je potrebno tudi na ravni države, ki bi morala voditi politiko rednega usklajevanja višine minimalne plače z rastjo življenjskih stroškov in sprejemati ukrepe, ki mladim omogočajo dostop do ugodnih stanovanj.

Za konec bi želele izpostaviti še, kako lahko k problematiki prispevajo psihologi. Organizacijam lahko pomagajo bolje razumeti potrebe mladih zaposlenih in jih podpirajo pri uvajanju omenjenih ukrepov, namenjenih zadrževanju mlade delovne sile v Sloveniji (npr. vodenje programa mentorstva), hkrati pa lahko kot strokovnjaki pozivajo k sprejemanju ugodnih strategij na državni ravni z izražanjem strokovno utemeljenega mnenja. To so vse pomembne naloge, vendar po našem mnenju niso poglavitne. Prvenstvena odgovornost psihologov je, da se osredotočijo na posameznika in mu nudijo podporo pri sprejemanju odločitev, ki so najboljše tako za njegov karierni razvoj kot tudi za njegovo dobro počutje. V ta namen lahko psihologi organizirajo individualna karierna svetovanja, pri katerih je ključno, da tiste, ki razmišljajo o delu v tujini, opozorijo na morebitne čustvene pretese zaradi migracije, kot so osamljenost, izguba socialne podpore in kulturni šok.

Reference

- 1ka. (b. d.). *1ka, En klik anketa*. <https://www.1ka.si/d/sl>
- Bakewell, O. (2010). Some reflections on structure and agency in migration theory. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1689–1708. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2010.489382>
- Baldassar, L. (2001). *Visits home: migration experiences between Italy and Australia*. Melbourne University Press.
- Bauer, T., Epstein, G. S. in Gang, I. N. (2009). Measuring ethnic linkages among migrants. *International Journal of Manpower*, 30(1/2), 56–69. <https://doi.org/10.1108/01437720910948393>
- Beaverstock, J. V. (1994). Re-thinking skilled international labour migration: World cities and banking organisations. *Geoforum*, 25(3), 323–338. [https://doi.org/10.1016/0016-7185\(94\)90034-5](https://doi.org/10.1016/0016-7185(94)90034-5)
- Belot, M. V. K. in Ederveen, S. (2012). Cultural barriers in migration between OECD countries. *Journal of Population Economics*, 25(3), 1077–1105. <https://doi.org/10.1007/s00148-011-0356-x>
- Belot, M. V. K. in Hatton, T. J. (2012). Immigrant selection in the OECD. *The Scandinavian Journal of Economics*, 114(4), 1105–1128. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9442.2012.01721.x>
- Bertoli, S. in Ruyssen, I. (2018). Networks and migrants' intended destination. *Journal of Economic Geography*, 18(4), 705–728. <https://doi.org/10.1093/jeg/lby012>
- Boccagni, P. in Baldassar, L. (2015). Emotions on the move: Mapping the emergent field of emotion and migration. *Emotion, Space and Society*, 16, 73–80. <https://doi.org/10.1016/j.emospa.2015.06.009>
- Boyd, M. (1989). Family and personal networks in international migration: Recent developments and new agendas. *International Migration Review*, 23(3), 638–670. <https://doi.org/10.1177/019791838902300313>

- Brome, H. (2007). *Is New England experiencing a „brain drain“? Facts about demographic change and young professionals* (New England Public Policy Center Discussion Paper 07-3). Federal Reserve Bank of Boston. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED505610.pdf>
- Cairns, D. (2016). Exploring student mobility and graduate migration: Undergraduate mobility propensities in two economic crisis contexts. *Social & Cultural Geography*, 18(3), 336–353. <https://doi.org/10.1080/14649365.2016.1180425>
- Canache, D., Hayes, M., Mondak, J. J. in Wals, S. C. (2013). Openness, extraversion and the intention to emigrate. *Journal of Research in Personality*, 47(4), 351–355. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.02.008>
- Cerdeira, L., Machado-Taylor, M. D. L., Cabrito, B., Patrocínio, T., Brites, R., Gomes, R., Lopes, J. T., Vaz, H., Peixoto, P., Magalhães, D. Silva, S. in Ganga, R. (2016). Brain drain and the disenchantment of being a higher education student in Portugal. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(1), 68–77. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2015.1126892>
- Cooke, T. J. (2008). Gender role beliefs and family migration. *Population, Space and Place*, 14(3), 163–175. <https://doi.org/10.1002/psp.485>
- Czaika, M. in Parsons, C. R. (2017). The gravity of high-skilled migration policies. *Demography*, 54(2), 603–630. <https://doi.org/10.1007/s13524-017-0559-1>
- Czaika, M. in Reinprecht, C. (2022). Migration drivers: Why do people migrate. V P. Scholten (ur.), *Introduction to migration studies: An interactive guide to the literatures on migration and diversity* (str. 49–82). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-92377-8_3
- De Jong, G. F. (2000). Expectations, gender, and norms in migration decision-making. *Population Studies*, 54(3), 307–319. <https://doi.org/10.1080/713779089>
- Elbadawy, A. (2011). *Migration aspirations among young people in Egypt: Who desires to migrate and why* (Working Paper no. 619). The Economic Research Forum. <https://erf.org.eg/app/uploads/2014/08/619.pdf>
- Etling, A., Backeberg, L. in Tholen, J. (2018). The political dimension of young people's migration intentions: Evidence from the Arab Mediterranean region. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 46(7), 1–17. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1485093>
- Eurostat. (2023). *Living conditions in Europe - housing*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_housing#Housing_affordability
- Feraru, P. D. (2012). The approach of an intelligent system for stopping the phenomenon of migration of young people during the economic crisis. *CES Working Papers*, 4(3), 323–339.
- Filozofska fakulteta, Komisija za etiko (b. d.). *Komisija za etiko FF*. Pridobljeno 20. 10. 2024 s <https://sociologija.ff.uni-lj.si/fakulteta/komisija-za-etiko>
- Frieze, I. H., Hansen, S. B. in Boneva, B. (2006). The migrant personality and college students' plans for geographic mobility. *Journal of Environmental Psychology*, 26(2), 170–177. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2006.05.001>
- Góra, M. in Ruzik-Sierdzińska, A. (2020). Migration with pension reform expectations. *Public Sector Economics*, 44(2), 203–219. <https://doi.org/10.3326/pse.44.2.3>

- Haug, S. (2008). Migration networks and migration decision-making. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 34(4), 585–605. <https://doi.org/10.1080/13691830801961605>
- Holding, B. C., Acciai, C., Schneider, J. W. in Nielsen, M. W. (2024). Quantifying the mover's advantage: Transatlantic migration, employment prestige, and scientific performance. *Higher Education*, 87, 1749–1767. <https://doi.org/10.1007/s10734-023-01089-7>
- Kandel, W. in Massey, D. S. (2002). The culture of Mexican migration: A theoretical and empirical analysis. *Social Forces*, 80(3), 981–1004. <https://doi.org/10.1353/sof.2002.0009>
- Kowalewska, G. in Zabielska, I. (2023). Factors influencing the tendency of young people to migrate abroad—an example from Northern Poland. *Economic and Regional Studies*, 16(4), 640–655. <https://doi.org/10.2478/ers-2023-0039>
- Kowalewska, G., Nieżurawska-Zajac, J. in Duarte, N. (2019). Causes and directions of student migration using Polish and Portuguese students as an example. *Olsztyn Economic Journal* 14(3), 271–286. <https://doi.org/10.31648/oj.4373>
- Microsoft Corporation (2021). *Microsoft Excel for Microsoft 365* (različica 16.0) [Računalniški program].
- OECD (2018). *International migration outlook 2018*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2018-en
- OECD (2023). *International migration outlook 2023*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/b0f40584-en>
- Oso, L., Kaczmarczyk, P. in Salamońska, J. (2022). Labour migration. V P. Scholten (ur.), *Introduction to migration studies: An interactive guide to the literatures on migration and diversity* (str. 117–136). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-92377-8_7
- Posit team (2024). *RStudio: Integrated Development Environment for R* [Računalniški program]. Posit Software, PBC. <http://www.posit.co/>
- R Core Team (2023). *R: A language and environment for statistical computing* [Računalniški program]. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Razpotnik, B. (2021). *V 2020 se je iz Slovenije vsak teden odselilo povprečno 111 slovenskih in 228 tujih državljanov*. Statistični urad RS. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9650>
- Revelle, W. (2024). *psych: Procedures for Personality and Psychological Research* [Računalniški program]. Northwestern University. <https://cran.r-project.org/web/packages/psych/index.html>
- Siedlanowski, P. (2021). Emigration to the Kingdom of the Netherlands as a perceived opportunity by young people. *Economic and Regional Studies*, 14(2), 220–238. <https://doi.org/10.2478/ers-2021-0015>
- Sjaastad, L. A. (1962). The costs and returns of human migration. *Journal of Political Economy*, 70(5 Part 2), 80–93. <https://doi.org/10.1086/258726>
- Statistični urad RS. (b. d.). *Employees, self-employed and unemployed*. Pridobljeno 2. 1. 2025 s <https://www.stat.si/StatWeb/en/Field/Index/3/116>
- Stekhoven, D. J. (2015). missForest: Nonparametric missing value imputation using random forest [Računalniški program]. *Astrophysics Source Code Library*, ascl-1505.
- Tradingeconomic. (b. d.). *Egypt Unemployment Rate*. Pridobljeno 2. 1. 2025 s <https://tradingeconomics.com/egypt/unemployment-rate>

- U.S. Department of State (b. d.). *The Organization for Economic Cooperation and Development (OECD)*. Pridobljeno 2. 1. 2025 s <https://www.state.gov/the-organization-for-economic-co-operation-and-development-oecd/>
- Urad RS za makroekonomske analize in razvoj (2016). *Demografske spremembe ter njihove ekonomske in socialne posledice*. https://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/kratke_analize/Demografske_spremembe_UMAR.pdf
- Van Hear, N., Bakewell, O. in Long, K. (2018). Push-pull plus: Reconsidering the drivers of migration. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(6), 927–944. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1384135>
- Wang, Z., De Graaff, T. in Nijkamp, P. (2016). Cultural diversity and cultural distance as choice determinants of migration destination. *Spatial Economic Analysis*, 11(2), 176–200. <https://doi.org/10.1080/17421772.2016.1102956>
- White, A. (2013). Young people and migration from contemporary Poland. V C. Walker in S. Stephenson (ur.), *Youth and social change in Eastern Europe and the former Soviet Union* (str. 44–59). Routledge. <https://doi.org/10.1080/13676261.2010.487520>
- Zaiceva, A. in Zimmermann, K. F. (2008). Scale, diversity, and determinants of labour migration in Europe. *Oxford Review of Economic Policy*, 24(3), 427–451. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grn028>
- Zupančič, M. (2020). Opredelevitev razvojnega obdobja in razvojne naloge v mladostništvu ter na prehodu v odraslost. V L. Marjanovič Umek in M. Zupančič (ur.), *Razvojna psihologija* (3. zv., str. 644–665). Znanstvena založba Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani.