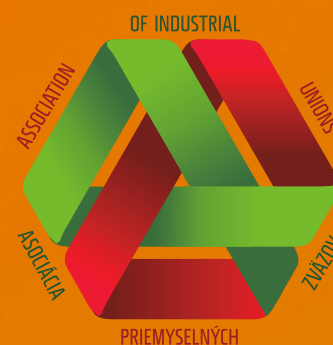


2022

Autorský kolektív APZD

# Analýza slovenského pracovného trhu v kontexte potreby zamestnávania cudzích štátnych príslušníkov



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## NÁRODNÝ PROJEKT

# Podpora kvality sociálneho dialógu

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 05/2023

ITMS projektu: 312031V749

### Autorský kolektív APZD

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera Asociácie priemyselných zväzov a dopravy. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

## Obsah

ZOZNAM TABULIEK	5
ZOZNAM GRAFOV	7
PRÍLOHY	7
ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK	8
ÚVOD	10
1. VÝVOJ TRHU PRÁCE	13
1.1. Ekonomické ukazovatele	13
1.2. Demografia	18
1.3. Štatistické dáta o migrácii	26
1.4. Zhrnutie kapitoly	30
1.5. Odporúčania	33
2. AKTUÁLNA SITUÁCIA NA TRHU PRÁCE A POTREBY ZAMESTNÁVATEĽOV	35
2.1. Trh práce v rokoch 2019 - 2021 a zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín	35
2.2. Prognózy trhu práce	50
2.3. Požiadavky zamestnávateľov na štátnych príslušníkov tretích krajín	57
2.4. Zhrnutie kapitoly	61
2.5. Odporúčania	63
3. DOTAZNÍKOVÝ PRIESKUM	65
Zhrnutie kapitoly	72
4. LEGISLATÍVA	74
4.1. Pobytová a pracovná legislatíva	74
4.2. Prehľad pracovných regulácií v zahraničí	83
4.3. Strategické dokumenty a realizované opatrenia v oblasti pracovnej mobility	90
4.4. Pracovná mobilita	96
4.5. Schéma pracovnej mobility IOM	99
4.6. Diskusia	104
4.7. Odporúčania	108
5. NEDEKLAROVANÁ PRÁCA	111

5.1.	Legislatíva a aktéri	112
5.2.	Nelegálne postupy	117
5.3.	Legálny a nelegálny pobyt cudzincov	118
5.4.	Kontrola nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania	121
5.5.	Agentúry dočasného zamestnávania	131
5.6.	Ochrana pred zneužívaním agentúrneho zamestnávania	133
5.7.	Zhrnutie	137
5.8.	Odporúčania	140
6.	ZAMESTNÁVANIE ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV Z TRETÍCH KRAJÍN V PRAXI	142
6.1.	Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín – východiskový stav	143
6.1.1.	Prvý krok: povinnosť nahlásenia voľného pracovného miesta na úrade práce	143
6.1.2.	Druhý krok: podanie žiadosti o prechodný pobyt	148
6.1.3.	Tretí krok: posúdenie situácie na trhu práce	150
6.1.4.	Štvrtý krok: prevzatie dokladu o pobyte	151
6.2.	Zamestnávanie občanov s tretích krajín už s vydaným povolením na pobyt – zmena podmienok	152
6.3.	Zrýchlené vs štandardné procesy pri zamestnávaní občanov tretích krajín	155
6.4.	Súčinnosť kompetentných štátnych orgánov	157
6.5.	Odporúčania	160
7.	ZÁVER	165
	ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	166
	PRÍLOHY	171

## ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1: Vývoj HDP a miery evidovanej nezamestnanosti na Slovensku v rokoch 2010 – 2021 ...	13
Tabuľka 2: HDP produkčnou metódou v stálych cenách za roky 2020 – 2011 .....	15
Tabuľka 3: Počet pracujúcich podľa odvetví za roky 2012 - 2020 .....	16
Tabuľka 4: Počet voľných pracovných miest za roky 2015 - 2021 .....	17
Tabuľka 5: Demografia a distribúcia obyvateľstva podľa vekovej štruktúry za roky 2000 - 2021.....	18
Tabuľka 6: Počet platných povolení na pobyt pre cudzincov.....	26
Tabuľka 7: Počet platných povolení na pobyt pre štátnych príslušníkov tretích krajín.....	28
Tabuľka 8: Účel prechodného pobytu štátnych príslušníkov z tretích krajín .....	28
Tabuľka 9: Počet platných pobytov pre štátnych príslušníkov tretích krajín k 31.12.2021 .....	30
Tabuľka 10: Prítoky inzerátov a voľných pracovných miest v rokoch 2019 - 2021 a podiely pracovných ponúk vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín .....	37
Tabuľka 11: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa okresov v roku 2019 (TOP 10) .....	42
Tabuľka 12: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa okresov v roku 2020 (TOP 10) .....	42
Tabuľka 13: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa okresov v roku 2021 (TOP 10) .....	43
Tabuľka 14: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa pracovných oblastí v roku 2019 (TOP 10) .....	43
Tabuľka 15: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa pracovných oblastí v roku 2020 (TOP 10) .....	44
Tabuľka 16: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa pracovných oblastí v roku 2021 (TOP 10) .....	45
Tabuľka 17: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa zamestnaní v roku 2019 (TOP 20) .....	45
Tabuľka 18: Počty udelených povolení na zamestnanie na území Slovenskej republiky (aktuálne k decembru 2019) podľa vykonávaného zamestnania (TOP 20) a porovnanie s voľnými pracovnými miestami vhodnými pre štátnych príslušníkov tretích krajín v ISTP.....	46
Tabuľka 19: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa zamestnaní v roku 2020 (TOP 20) .....	47
Tabuľka 20: Počty udelených povolení na zamestnanie na území Slovenskej republiky (aktuálne k decembru 2020) podľa vykonávaného zamestnania (TOP 20) a porovnanie s voľnými pracovnými miestami vhodnými pre štátnych príslušníkov tretích krajín v ISTP.....	48
Tabuľka 21: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa zamestnaní v roku 2021 (TOP 20) .....	49
Tabuľka 22: Dodatočná potreba pracovných síl v horizonte 5-ich rokov podľa divízií SK NACE Rev. 2 (údaje v osobách).....	53
Tabuľka 23: Dodatočná potreba pracovných síl v horizonte 5-ich rokov podľa podskupín klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08 – TOP 20 (údaje v osobách) .....	56

<b>Tabuľka 24: Dodatočná potreba pracovných síl v horizonte 5-ich rokov pre vybrané „priemyselné pozície“ (údaje v osobách).....</b>	<b>56</b>
<b>Tabuľka 25: Požiadavky zamestnávateľov na stupeň vzdelania uchádzačov.....</b>	<b>57</b>
<b>Tabuľka 26: Požiadavky zamestnávateľov na dĺžku predchádzajúcej odbornej praxe uchádzačov..</b>	<b>57</b>
<b>Tabuľka 27: Požiadavky zamestnávateľov na certifikáty uchádzačov.....</b>	<b>58</b>
<b>Tabuľka 28: Požiadavky zamestnávateľov na typy vodičských oprávnení uchádzačov (TOP 10).....</b>	<b>58</b>
<b>Tabuľka 29: Požiadavky zamestnávateľov na jazykovú znalosť uchádzačov (TOP 20).....</b>	<b>59</b>
<b>Tabuľka 30: Požiadavky zamestnávateľov na počítačové zručnosti uchádzačov (TOP 20).....</b>	<b>59</b>
<b>Tabuľka 31: Požiadavky zamestnávateľov na všeobecné spôsobilosti uchádzačov (TOP 10).....</b>	<b>60</b>
<b>Tabuľka 32: Požiadavky zamestnávateľov na osobnostné predpoklady uchádzačov (TOP 10).....</b>	<b>60</b>
<b>Tabuľka 33: Najčastejšie inzerujúci zamestnávatelia podľa SK-NACE (TOP 10).....</b>	<b>61</b>
<b>Tabuľka 34: Respondenti dotazníkového prieskumu podľa veľkosti.....</b>	<b>65</b>
<b>Tabuľka 35: Respondenti dotazníkového prieskumu podľa krajov.....</b>	<b>65</b>
<b>Tabuľka 36: Respondenti dotazníkového prieskumu podľa odvetvia.....</b>	<b>66</b>
<b>Tabuľka 37: Respondenti dotazníkového prieskumu podľa počtu prevádzok.....</b>	<b>66</b>
<b>Tabuľka 38: Pocit nedostatku domácej pracovnej sily u respondentov.....</b>	<b>66</b>
<b>Tabuľka 39: Ochota zamestnávateľov zamestnať zahraničných pracovníkov.....</b>	<b>67</b>
<b>Tabuľka 40: Flexibilita domácej pracovnej sily a potreba zamestnávania cudzincov.....</b>	<b>67</b>
<b>Tabuľka 41: Náročnosť vybavovania povolení na prácu a pobyt.....</b>	<b>67</b>
<b>Tabuľka 42: Pôvod zahraničných pracovníkov.....</b>	<b>68</b>
<b>Tabuľka 43: Dôvody nedostatku pracovnej sily.....</b>	<b>68</b>
<b>Tabuľka 44: Integrácia zahraničnej pracovnej sily.....</b>	<b>72</b>
<b>Tabuľka 45: Prehľad nelegálnej migrácie za rok 2021 podľa TOP 7 štátnej príslušnosti.....</b>	<b>119</b>
<b>Tabuľka 46: Počet vykonaných kontrol nelegálneho zamestnávania v roku 2020.....</b>	<b>126</b>
<b>Tabuľka 47: Počet nelegálne zamestnávaných fyzických osôb v roku 2020.....</b>	<b>127</b>
<b>Tabuľka 48: Počet nelegálne zamestnaných cudzincov v roku 2020.....</b>	<b>127</b>
<b>Tabuľka 49: Počet nelegálne zamestnávaných fyzických osôb podľa veľkosti podniku.....</b>	<b>130</b>

## ZOZNAM GRAFOV

<b>Graf 1: Vývoj prítokov voľných pracovných miest v rokoch 2019 - 2021 .....</b>	<b>37</b>
<b>Graf 2: Prítoky voľných pracovných miest v roku 2019 podľa krajov .....</b>	<b>39</b>
<b>Graf 3: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín v roku 2019 podľa krajov.....</b>	<b>39</b>
<b>Graf 4: Prítoky voľných pracovných miest v roku 2020 podľa krajov .....</b>	<b>40</b>
<b>Graf 5: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín v roku 2020 podľa krajov .....</b>	<b>40</b>
<b>Graf 6: Prítoky voľných pracovných miest v roku 2021 podľa krajov .....</b>	<b>41</b>
<b>Graf 7: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín v roku 2021 podľa krajov.....</b>	<b>41</b>
<b>Graf 8: Dodatočná potreba pracovných síl v horizonte 5-ich rokov podľa krajov (údaje v osobách) 52</b>	
<b>Graf 9: Ako slovenskí zamestnávateľia najčastejšie kompenzujú nedostatok pracovnej sily .....</b>	<b>70</b>
<b>Graf 10: Počet udelených prechodných pobytov na SR na účel zamestnania za posledných 10 rokov .....</b>	<b>99</b>
<b>Graf 11: Vzdelanostná úroveň migrantov za rok 2019 .....</b>	<b>105</b>
<b>Graf 12: Výška právoplatne uložených pokút za rok 2020 podľa SK NACE .....</b>	<b>124</b>
<b>Graf 13: Počet právoplatne uložených pokút za rok 2020 podľa SK NACE .....</b>	<b>125</b>
<b>Graf 14: Počet nelegálne zamestnaných cudzincov v roku 2020 podľa členenia SK NACE .....</b>	<b>129</b>
<b>Graf 15: Dĺžka trvania pracovného pomeru vo vzťahu k udeleným povoleniam na zamestnanie ..</b>	<b>160</b>

## PRÍLOHY

<b>Príloha 1: Dotazníkový prieskum - otázky .....</b>	<b>171</b>
---	------------

## ZOZNAM SKRATIEK A ZNAČIEK

APZD	Asociácia priemyselných zväzov a dopravy
BOZP	bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
EHSV	Európsky hospodársky a sociálny výbor (poradný orgán Európskej komisie)
EK	Európska komisia
EMN	Európska migračná sieť
EÚ/EHP	Európska únia/Európsky hospodársky priestor
FO	fyzická osoba
HDP	hrubý domáci produkt
HORECA	Hotels, restaurants and catering/Hotely, reštaurácie a gastronómia
INEKO	Stredoeurópsky inštitút pre sociálne a ekonomické reformy
IOM	International organisation of migration/Medzinárodná organizácia pre migráciu
IT	informačné technológie
ISTP	Informačný systém trhu práce
MPSVaR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MŠVVaŠ SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR
MÚ MV SR	Migračný úrad Ministerstva vnútra Slovenskej republiky
MV SR	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
NIP	Národný inšpektorát práce
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
PAS	Podnikateľská aliancia Slovenska
PO	právnická osoba
PPV	pracovnoprávne vzťahy
PS	pracovná sila
RÚZ	Republiková únia zamestnávateľov
SGI	Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť
SP	Sociálna poisťovňa



SR	Slovenská republika
ŠPTK	štátny príslušník tretej krajiny
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
ÚHCP P PZ	Úrad hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru
UoZ	uchádzač o zamestnanie
ÚPSVaR	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
VPM	voľné pracovné miesto
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung/Centrála pre sprostredkovanie práce zahraničným kvalifikovaným pracovným silám v Nemecku
ZP	Zákonník práce
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung/Centrála pre uznávanie kvalifikácie v Nemecku
ZÚ SR	Zastupiteľský úrad Slovenskej republiky

## ÚVOD

Kvalitné podnikateľské prostredie je považované za kľúčovú podmienku, ktorá ovplyvňuje dlhodobú konkurencieschopnosť a rast každej trhovej ekonomiky. Viaceré národné aj medzinárodné hodnotenia o kvalite podnikania na Slovensku opakovane poukazujú na jeden z hlavných nedostatkov podnikateľského prostredia – zhoršujúcu sa dostupnosť a kvalitu pracovnej sily. Ak sa dnes opýtate zamestnávateľov, čo by zlepšilo podnikateľské prostredie, medzi hlavné odporúčania by jednoznačne uviedli dostatok kvalitnej pracovnej sily.

V úvodnej fáze analýzy tak bola položená základná otázka, či je tento pocit podnikov postavený na skutočných základoch, pre ktoré by Slovensko nemalo byť schopné ponúknuť dostatočné personálne zdroje. V prvej fáze boli posudzované základné štatistické dáta, ktoré boli súčasne aj overované v praxi – na základe správania podnikov, ich reálnych potrieb a skúsenosti, ale aj dotazníkovým prieskumom.

Možností ako môžu štáty riešiť nedostatok zamestnancov na trhu (a špeciálne dostatok vhodných a kvalifikovaných zamestnancov) je mnoho a odpoveďou nikdy nebude len jedno opatrenie, ale ich vzájomný súbeh. Očakáva sa pritom, že nedostatok pracovnej sily sa bude ďalej prehľbovať z dôvodu rýchlych technologických zmien, úbytku obyvateľstva a starnutia pracovnej sily v Európe<sup>1</sup>. Nutnými nástrojmi ako začať riešiť narastajúci nedostatok ľudských zdrojov sú systémové zmeny vo vzdelávacom systéme Slovenska a jeho zosúladenie s potrebami trhu práce, efektívne aktívne opatrenia trhu práce zamerané na znevýhodnené skupiny uchádzačov o zamestnanie, rodinná politika, age management, sociálna politika štátu reagujúca na negatívny vývoj demografických kriviek a mnohé ďalšie.

Najmä demografia vytvára v tomto kontexte veľmi zaujímavý aspekt z pohľadu štruktúry obyvateľstva, ktoré sa čoraz viac začína preklápať v prospech osôb v dôchodkovom veku. Jednoducho povedané – európskym a teda aj slovenským trendom sa stáva postupné znižovanie osôb v produktívnom veku. Stratu práceschopných obyvateľov žiaden štát nedokáže vyriešiť lusknutím prstov a každé riešenie vyžaduje svoj potrebný čas. Existuje však možnosť ako relatívne v krátkom čase

---

<sup>1</sup> [https://emn.sk/en/component/k2/item/download/2346\\_3adf10901e47647b1465884935b7a474.html](https://emn.sk/en/component/k2/item/download/2346_3adf10901e47647b1465884935b7a474.html)

doplniť na trh práce aspoň časť chýbajúcich pracovníkov – pracovná migrácia zo zahraničia. Migrácia ako potenciálne rýchly zdroj pracovnej sily musí byť zodpovedajúco zohľadnený pri tvorbe národných politík, najmä z pohľadu jeho nevyhnutnosti pre slovenských zamestnávateľov. Analýza tak má definovať odporúčania pre tvorbu politík vyplývajúce z potreby zamestnávať cudzích štátnych príslušníkov slovenskými zamestnávateľmi.

Prvá časť dokumentu je zameraná na identifikáciu, prečo dnes vlastne firmy na Slovensku pociťujú nedostatok domácej pracovnej sily. Boli zmonitorované ekonomické, demografické a migračné dáta, ktoré majú zodpovedať otázku, či štát prišiel na pokraj v personálnych kapacitách. Druhá kapitola je zameraná na pozorovanie skutočného správania zamestnávateľov, t. j. aké pozície vyhľadávajú, aké požiadavky majú na potenciálnych zamestnancov, či majú záujem o zamestnávanie cudzích štátnych príslušníkov, ako a či vôbec sa budú ich potreby meniť v budúcnosti. Úlohou tretej kapitoly je sprostredkovať priamy pohľad zamestnávateľov na problematiku definovanú v tejto analýze. Prostredníctvom dotazníkového prieskumu, do ktorého sa zapojilo 74 respondentov, im bolo umožnené vyjadriť svoj názor a ozrejniť, akým spôsobom reagujú na nedostatok pracovnej sily, aké nástroje využívajú na jeho kompenzáciu a aké sú ich očakávania na imigračné procesy.

Piata kapitola opisuje migračné procesy z pohľadu legislatívy a viacerých strategických dokumentov. Cieľom je ozrejniť a identifikovať prvé bariéry pri zamestnávaní cudzích štátnych príslušníkov – cudzincov a či sa prejavuje aj v nelegálnom zamestnávaní. Poskytuje však aj zrýchlený pohľad na vybrané európske krajiny a migračné režimy v nich. Kapitola sama o sebe už ponúka niektoré odporúčania na potrebné zmeny. Šiesta – posledná časť – popisuje fungovanie migračných procesov priamo z pohľadu zamestnávateľov a čo je v nich možné zlepšiť. Ďalej opisuje, ako zamestnávanie cudzincov funguje v praxi a s akými nedostatkami sa podniky potýkajú najčastejšie.

Na záver treba uviesť, že problematika zamestnávania cudzincov je mimoriadne komplexnou témou, ktorá je prepojená prakticky z celým spoločenským životom. Nie je v silách jedného materiálu obsiahnuť každú z dotknutých oblastí. Z tohto dôvodu dokument nie je zameraný na štruktúru nezamestnanosti a aktívne opatrenia na trhu práce, ani na posudzovanie súladu vzdelávacieho systému Slovenskej republiky s potrebami trhu práce. Práve vzdelávanie predstavuje jeden z hlavných faktorov, ktorý vytvára skutočné bariéry pri obsadzovaní voľných pracovných miest uchádzačmi o zamestnanie evidovaných úradmi práce. Vzhľadom na komplexnosť tejto problematiky Asociácia

priemyselných zväzov a dopravy vypracovala samostatnú analýzu, ktorá sa problematike vzdelávania osobitne venuje.

## 1. VÝVOJ TRHU PRÁCE

Kapitola ponúka pohľad na trhu práce s vyššej perspektívy – ekonomickej, demografickej a migračnej stránky. Má identifikovať hlavné príčiny nedostatku pracovnej sily na Slovensku a potvrdiť tak, že zamestnávateľia majú oprávnenú potrebu zamestnávať zahraničných pracovníkov.

### 1.1. Ekonomické ukazovatele

Slovensko od svojho vstupu do EÚ v roku 2004 zaznamenalo silný ekonomický rast, ktorý podporili aj ďalšie úspešné investície v oblasti priemyslu, najmä automobilového. Dynamizujúcim faktorom vývoja ekonomiky bol hlavne vývoz tovarov a služieb, a to v dôsledku relatívne úzkeho prepojenia s nemeckou ekonomikou, kde končí až 23 % dodávok zo Slovenska. Tempo rastu HDP dosiahlo v roku 2006 vysokú úroveň najmä vďaka tomu, že sa do prevádzky uvádzali nové kapacity zahraničných investorov prevažne v priemyselnej oblasti.<sup>2</sup> Slovenská ekonomika bola v tomto období považovaná za hviezdu stredoeurópskeho regiónu. V ekonomickom raste predbiehala okolité štáty a tempo akým hospodárstvo zvyšovalo výkonnosť prekonávalo očakávania ekonómov. Slovensko bolo označované ako „Tiger Európy“. Hospodárstvo začali ťahať podniky najmä schopnosťou presadiť sa na zahraničných trhoch a exportovať svoje výrobky. V tomto období sa realizovala aj séria reforiem v oblasti aktívnych politík trhu práce a viacerero zásadnejších sociálnych reforiem, ktoré zaktivizovali pracovný trh. S dostupnou pracovnou silou, prebiehajúcimi reformami, relatívne nízkymi personálnymi nákladmi bolo Slovensko doslova magnetom pre zahraničných investorov. Pozitívny vývoj HDP na krátko prerušila kríza v rokoch 2007 - 2009. Po nej rast HDP pokračoval, síce už pomalším tempom, ale trh práce začal postupne atakovať historicky najnižšie úrovne nezamestnanosti.

**Tabuľka 1: Vývoj HDP a miery evidovanej nezamestnanosti na Slovensku v rokoch 2010 – 2021**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
HDP (medziročná zmena v %)	-5,5	6,3	2,6	1,4	0,7	2,7	5,2	1,9	3	3,8	2,6	-4,4	3,0
Miera evidovanej nezamestnanosti (v %)	12,7	12,5	13,6	14,4	13,5	12,3	10,6	8,8	5,9	5,0	4,9	7,6	6,8

<sup>2</sup> ANALÝZA VONKAJŠIEHO PROSTREDIA PRE POTREBY PERSONÁLNEHO MANAŽMENTU – VÝKONNOSŤ EKONOMIKY NA SLOVENSKU, Rastislav Kötulíč – Peter Adamišín, <http://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/kotulic10/subor/14.pdf>

Priemerná mzda (v eur)	745	769	786	805	824	858	883	912	954	1013	1092	1133	1211
Produktivita práce (medziročná zmena v %)	-2,1	7,8	0,9	2,3	2,2	2,6	3,7	0,2	1,3	2,1	1,5	4,2	-

Zdroj: vlastné spracovanie na základe <https://nbs.sk/dokument/522330b8-48b1-440f-937d-44247f137ab1/stiahnut/?force=true>  
[http://datacube.statistics.sk#!/view/sk/VBD\\_SK\\_WIN/pr3108rr/v\\_pr3108rr\\_00\\_00\\_00\\_sk](http://datacube.statistics.sk#!/view/sk/VBD_SK_WIN/pr3108rr/v_pr3108rr_00_00_00_sk)  
[http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b\\_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeId%22i94C7052B240A492FB3BE8C7A487D337B%22&ui.name=Priemern%C3%A1%20mesa%C4%8Dn%C3%A1%20mzda%20v%20hospod%C3%A1rstve%20SR%20%5Bpr0204qs%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclse.html#](http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeId%22i94C7052B240A492FB3BE8C7A487D337B%22&ui.name=Priemern%C3%A1%20mesa%C4%8Dn%C3%A1%20mzda%20v%20hospod%C3%A1rstve%20SR%20%5Bpr0204qs%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosext%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclse.html#)

Svetová finančná kríza v rokoch 2007 – 2009 však ukázala, že ekonomický rast krajín nie je samozrejmosťou a po dlhšom období expanzie môže prísť aj k ekonomickým prepadom veľkých rozmerov<sup>3</sup> a skôr či neskôr sa zákonite musí prejavíť hospodársky cyklus. Po relatívne úspešnom období expanzie dosiahlo Slovensko vrchol posledného hospodárskeho cyklu v roku 2018. Šlo hlavne o dôsledok celosvetového poklesu, kedy slovenská ekonomika, tak úzko naviazaná na ekonomiky svojich najväčších obchodných partnerov, začala oslabovať.

Ako sa dopady hospodárskeho rastu, resp. poklesu prejavujú na trh práce je možné vysvetliť nasledovne. *Hospodársky rast (pokles) vyjadrený prostredníctvom rastu (poklesu) reálneho HDP je hlavným makroekonomickým indikátorom zvýšenia (zníženia) ekonomických aktivít na trhu tovarov a služieb. Zvýšenie (zníženie) týchto aktivít vždy zvyšuje (znižuje) nároky na pracovnú silu, čo sa prejaví v raste (poklese) zamestnanosti. Rast (pokles) zamestnanosti je základným determinantom zlepšenia (zhoršenia) situácie na trhu práce a má zásadný vplyv na pokles (rast) miery nezamestnanosti.*<sup>4</sup> Zjednodušene povedané hospodársky rast má vplyv na pokles nezamestnanosti. Tieto hodnoty však nie sú absolútne a zvyšovanie hospodárskeho rastu neznamená vždy okamžitý pokles nezamestnanosti ako to vyplýva z dát uvedených vyššie. Vzhľadom na relatívne dlhé obdobie hospodárskeho rastu s vrcholom v roku 2018, sa práve v tomto období vysoká zamestnanosť a nedostatok pracovníkov prejavil vo vyčerpaní tuzemských personálnych kapacít a vyústil do potreby hľadať nový zdroj zamestnancov.

<sup>3</sup> [http://www3.ekf.tuke.sk/mladivedci2011/herlany\\_zbornik2011/duqasova\\_barbora.pdf](http://www3.ekf.tuke.sk/mladivedci2011/herlany_zbornik2011/duqasova_barbora.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.sav.sk/journals/uploads/0913100107%2011%20K%C3%A1r%C3%A1sz-RS.pdf>

V období 2000 až 2015 na vývoj zamestnanosti ešte pozitívne vplývalo aj postupné prijímanie aktívnych opatrení na trhu práce zo strany štátu alebo EÚ ako aj postupné reformy sociálneho systému od roku 2003 po súčasnosť. Blížiaci sa vrchol ekonomického cyklu a historicky najnižšie úrovne miery nezamestnanosti sa nevyhnutne prejavili v silnejúcom tlaku zamestnávateľov na zjednodušenie procesov pri zamestnávaní štátnych príslušníkov z tretích krajín (ŠPTK). Vláda na túto požiadavku čiastočne reflektovala zavedením tzv. zjednodušených režimov vytvorením zoznamu nedostatkových profesií.

### Štruktúra hospodárstva Slovenska

Aby boli ekonomické dáta kompletné, je vhodné pohľad premietnuť aj do štruktúry národného hospodárstva a identifikovať sektory, ktoré zamestnávajú najviac pracovníkov. Pri tvorbe tejto časti sa vychádza z predpokladu, že potreba kľúčových sektorov sa prejaví v požiadavkách trhu práce (potrebách zamestnávateľov), ktoré sú definované v ďalšej kapitole tejto analýzy.

Čo tvorí štruktúru národného hospodárstva a čo sú jeho kľúčové sektory môže naznačiť, kto je prispievateľom do tvorby HDP. Tabuľka nižšie potvrdzuje, že Slovensko je jednoznačne priemyselne orientovaná krajina a tento údaj potvrdzuje aj miera zamestnanosti v jednotlivých odvetviach (Železník, 2009).

**Tabuľka 2: HDP produkčnou metódou v stálych cenách za roky 2020 – 2011**

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (A)	1 726,01	1 654,99	2 027,64	1 790,42	1 906,74	1 755,93	2 097,45	1 580,63	1 291,36	1 312,93
<b>Priemysel spolu (B-E)</b>	<b>18 971,08</b>	<b>22 153,92</b>	<b>20 085,45</b>	<b>18 463,91</b>	<b>18 545,08</b>	<b>18 777,76</b>	<b>17 256,37</b>	<b>14 780,02</b>	<b>15 082,92</b>	<b>15 116,31</b>
z toho Priemyselná výroba (C)	15 756,60	18 767,28	17 480,48	15 645,78	15 485,84	15 663,61	13 920,20	11 588,34	11 705,07	11 670,02
Stavebníctvo (F)	4 717,09	5 110,85	6 098,55	6 069,92	5 622,46	5 640,38	5 331,88	5 086,99	5 922,69	5 423,47
Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov; doprava a skladovanie; ubytovacie a stravovacie služby (G-I)	14 286,12	15 154,28	14 305,47	14 187,20	13 480,42	14 053,17	13 963,64	13 297,61	14 093,21	14 494,09
Informácie a komunikácia (J)	4 097,83	4 065,77	3 925,81	3 911,04	3 821,23	3 455,07	3 256,69	3 497,14	3 661,13	3 148,98
Finančné a poisťovacie činnosti (K)	2 285,55	2 329,06	2 298,02	2 188,09	2 297,01	2 351,93	2 214,72	2 001,42	1 846,09	1 868,13
Činnosti v oblasti nehnuteľností (L)	8 198,85	7 881,98	7 679,91	7 399,90	7 136,29	6 191,87	6 102,84	8 543,15	7 151,21	6 720,21

Odborné, vedecké a technické činnosti; administratívne služby (M-N)	7 532,14	7 020,93	8 066,40	7 950,36	7 600,29	7 296,63	6 408,18	6 043,90	5 808,64	5 379,60
Verejná správa, obrana, povín. sociál. zabezpečenie; vzdelávanie; zdravotníctvo a sociálna pomoc (O-Q)	12 022,09	11 516,04	10 986,92	10 681,72	10 407,62	9 472,31	9 217,95	9 699,57	9 427,94	9 444,29
Umenie, zábava a rekreácia; ostatné činnosti (R-U)	2 110,57	2 755,92	2 421,19	2 448,08	2 569,77	2 911,71	2 695,03	2 672,48	2 733,67	2 618,19

Zdroj: [http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD\\_SK\\_WIN/nu1048rs/v\\_nu1048rs\\_00\\_00\\_00\\_sk](http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/nu1048rs/v_nu1048rs_00_00_00_sk)

Pohľad na ekonomickú aktivitu odvetví cez hrubú pridanú hodnotu (HDP) potvrdil, že najväčší podiel pri tvorbe HDP vytvára suverénne priemysel a priemyselná výroba. Druhým najväčším prispievateľom sú služby - veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov; doprava a skladovanie; ubytovacie a stravovacie služby. Na vyšších priečkach sa nachádza aj stavebníctvo a až potom zdravotníctvo, ktoré je porovnateľné napr. s poľnohospodárstvom, lesníctvom a rybolovom.

Tabuľka 3: Počet pracujúcich podľa odvetví za roky 2012 - 2020

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Počet pracujúcich spolu (v tis. osôb)	2 531,3	2 583,7	2 566,7	2 530,7	2 492,1	2 424,0	2 363,0	2329,3	2329
Podiel pracujúcich z ekonomicky aktívneho obyvateľstva (v %)	93,3	94,2	93,5	91,9	90,4	88,5	86,8	85,8	86,1
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	65,3	72,0	58,9	68,6	72,0	77,1	82,7	77,1	75,4
<b>Priemysel</b>	<b>696,0</b>	<b>696,7</b>	<b>696,9</b>	<b>696,3</b>	<b>679,2</b>	<b>661,5</b>	<b>614,2</b>	<b>601,5</b>	<b>633,4</b>
Stavebníctvo	229,1	235,9	240,5	244,2	229,4	213,6	223,3	232,9	240,7
Veľkoobchod a maloobchod	307,2	306,5	312,8	294,5	310,5	296,9	284,2	299,2	289,9
Doprava a skladovanie	161,0	174,3	175,0	161,4	163,6	161,4	152,0	148,5	157
Ubytovacie a stravovacie služby	94,6	107,9	110,7	105,4	113,9	114,8	119,2	112,6	97,2
Informácie a komunikácia	92,9	76,6	67,6	66,8	67,0	65,5	56,6	51,7	61,1
Finančné a poisťovacie činnosti	54,5	54,7	51,2	51,9	46,8	39,4	50,9	52,4	51,9
Činnosti v oblasti nehnuteľností	16,0	15,1	16,4	16,1	16,2	13,3	14,8	18,4	16
Odborné, vedecké a technické činnosti	83,8	90,7	78,8	87,8	79,0	73,0	76,5	70,7	72,1
Administratívne služby	55,6	59,9	63,2	64,5	59,9	64,6	60,9	64,2	61,5
Verejná správa, sociálne zabezpečenie	219,1	216,8	229,4	224,3	222,4	217,3	211,0	200,4	184,8
Vzdelávanie	193,6	200,0	186,9	184,1	177,0	175,2	166,9	163,6	157,4
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	191,5	198,1	201,0	191,6	181,5	181,0	175,6	164,1	161,3
Umenie, zábava a rekreácia	34,1	36,7	36,8	36,5	34,1	34,7	37,7	30,6	28,2
Ostatné činnosti	32,9	37,7	36,3	34,5	36,5	32,4	31,8	35,6	35



Činnosti domácností ako zamestnávateľov	3,1	2,9	3,7	1,4	1,9	0,6	3,9	5,3	5,4
Činnosti extrateritoriálnych organizácií	0,9	1,3	1,0	1,1	0,8	1,3	1,0	0,4	0,8

Zdroj: [http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD\\_INTERN/pr0902qs/v\\_pr0902qs\\_00\\_00\\_00\\_sk](http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_INTERN/pr0902qs/v_pr0902qs_00_00_00_sk)

Z pohľadu počtu pracujúcich v jednotlivých odvetviach rovnako dominuje sektor priemyslu, ktorý zamestnáva takmer 700 tisíc zamestnancov s rastúcim trendom. Nasleduje veľkoobchod a maloobchod, kde zamestnanosť rovnako narastá ale pomalším tempom. Na tretej pozícii sa nachádza verejná správa, sociálne zabezpečenie, vzdelávanie a zdravotníctvo a sociálna pomoc, teda sektory, ktoré sú podporné.

### Počet voľných pracovných miest

Rovnako je dôležitý aj pohľad na počet voľných pracovných miest. Pre potreby ekonomického pohľadu však uvádzame kumulatívne dáta ÚPSVaR. Vzťah medzi počtom voľných pracovných miest a trhom práce je uvedený v ďalšej časti analýzy pojednávajúcej o trhu práce.

**Tabuľka 4: Počet voľných pracovných miest za roky 2015 - 2021**

	január	február	marec	apríl	máj	jún	júl	august	september	október	november	december	priemer
<b>2021</b>	63 411	62 078	62 792	66 685	71 096	73 447	73 575	75 439	76 254	75 446	73 224	71 040	70 374
<b>2020</b>	90 894	90 768	84 674	73 602	67 950	68 045	69 547	72 131	76 673	74 921	71 037	66 493	75 561
<b>2019</b>	80 956	86 132	88 093	91 530	92 106	93 420	93 866	94 895	97 589	99 648	97 783	92 316	92 361
<b>2018</b>	74 963	78 388	77 470	80 581	80 877	82 391	82 496	81 936	84 392	82 767	80 494	73 890	80 054
<b>2017</b>	38 363	40 809	44 821	50 173	59 926	61 995	61 057	69 104	74 942	75 355	74 631	69 375	60 046
<b>2016</b>	31 451	34 128	35 514	39 999	41 992	41 929	38 308	39 885	41 150	40 628	37 869	35 284	38 178
<b>2015</b>	9 834	11 674	15 427	16 646	22 496	26 309	27 255	27 835	31 224	32 718	35 468	27 612	23 708

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát ÚPSVaR SR [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page\\_id=1254](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/nezamestnanost-mesacne-statistiky.html?page_id=1254)

Z údajov vyplýva, že najväčší počet voľných pracovných miest bol v roku 2019, čo je takmer štvornásobne viac ako v roku 2015. Zamestnávateľia tak pred vypuknutím svetovej pandémie COVID-19 hľadali najviac zamestnancov. Nárast potrieb zamestnávateľov tak kopíruje historicky najnižšiu mieru nezamestnanosti. Zaujímavosťou je, že aj napriek príchodu pandémie a s ňou aj zavádzanie reštriktívnych opatrení, potreba zamestnávateľov hľadať nových zamestnancov pretrvávala na stále relatívne vysokej úrovni. Za zmienku stojí aj korelácia s mierou nezamestnanosti, ktorá v tomto čase

vzrástla o 1,9 až 2,7 p. b. Napriek rastúcej miere nezamestnanosti však sektory ako priemysel či služby naďalej hlásia nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily<sup>5</sup>.

## 1.2. Demografia

### Demografický vývoj a jeho vplyv na trh práce

Pandémia COVID-19 v priebehu posledných dvoch rokov zmenila Slovensko, Európu aj svet. Podrobila skúške systémy zdravotnej starostlivosti a sociálneho zabezpečenia, ako aj hospodársku a sociálnu odolnosť Slovenska. Pritom sa objavila v čase, keď už Európa prechádzala procesom zmien v dôsledku klimatickej, spoločenskej aj demografickej zmeny.

Podľa správy Európskej komisie bude Slovensko treťou najrýchlejšie starnúcou krajinou EÚ. Z najmladšej ekonomiky v EÚ, ktorou bolo Slovensko v rokoch 2012 až 2015 sa do roku 2070 zmení podľa predpovedí Európskej komisie (EK) na ôsmu najstaršiu. Výrazne sa zmení aj počet pracujúcich na jedného dôchodcu. EK tvrdí, že v roku 2070 pripadne na jedného dôchodcu približne 1,5 pracujúceho, zatiaľ čo dnes je to približne 3,2 pracujúceho. Tieto zmeny ovplyvnia aj výšku výdavkov súvisiacich so starnutím obyvateľstva, ktoré sa po roku 2034 začnú zvyšovať. Rovnako sa podľa EK bude zvyšovať aj stredná dĺžka života, ktorá u mužov vzrastie zo 73,7 na 84,2 rokov a u žien z 80,7 na 89,1 až do roku 2070<sup>6</sup>.

Na základe dostupných štatistických dát bol spracovaný prehľad demografického vývoja na Slovensku za obdobie 2000 – 2021. Z nižšie uvedenej tabuľky je možné identifikovať pohyb osôb, zvyšovanie priemerného veku obyvateľstva a jeho distribúcia do vekových kategórií. Farebné zvýraznenie identifikuje pozitívnosť/zlepšovanie ukazovateľa (zelená) alebo negatívnosť/zhoršenie (červená) štatistického údaju.

**Tabuľka 5: Demografia a distribúcia obyvateľstva podľa vekovej štruktúry za roky 2000 - 2021**

	2000	2001	2002	2003	2004
Počet obyvateľov	5 400 637	5 403 462	5 378 595	5 378 821	5 382 178

<sup>5</sup> [https://nbs.sk/img/documents/publikacie/skstrukturalne\\_vyzvy/2021/strukturalne\\_vyzvy\\_2021.pdf](https://nbs.sk/img/documents/publikacie/skstrukturalne_vyzvy/2021/strukturalne_vyzvy_2021.pdf)

<sup>6</sup> <https://www.mfsr.sk/sk/media/tlacove-spravy/nezostarneme-tak-rychlo-ako-cakalo.html>

Poproduktívny vek - dôchodcovia v %	11,47%	11,39%	11,46%	11,53%	11,62%
Produktívny vek v %	69,35%	69,89%	70,42%	70,92%	71,31%
Predproduktívny vek - deti v %	19,18%	18,72%	18,13%	17,55%	17,06%
Priemerný vek obyvateľa	35,98	36,17	36,5	36,82	37,13
Úhrnná plodnosť (počet detí na 1 matku)	1,29	1,20	1,19	1,20	1,24

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
5 386 718	5 390 404	5 396 168	5 404 784	5 416 958	5 429 763	5 397 251	5 405 338	5 412 008
11,74%	11,86%	11,98%	12,09%	12,26%	12,38%	12,78%	13,13%	13,54%
71,67%	72%	72,27%	72,46%	72,42%	72,34%	71,81%	71,52%	71,14%
16,59%	16,14%	15,76%	15,45%	15,32%	15,28%	15,41%	15,35%	15,32%
37,41	37,71	37,99	38,25	38,49	38,73	39,05	39,32	39,6
1,25	1,24	1,25	1,32	1,41	1,40	1,45	1,34	1,34

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
5 417 750	5 421 432	5 429 824	5 437 754	5 445 089	5 452 257	5 460 136	5 439 155
13,96%	14,45%	14,99%	15,52%	16,04%	16,58%	17,07%	17,39%
70,73%	70,22%	69,55%	68,87%	68,22%	67,59%	67,03%	66,55%
15,31%	15,33%	15,46%	15,61%	15,74%	15,83%	15,90%	16,06%
39,87	40,13	40,37	40,59	40,82	41,06	41,26	41,39
1,37	1,40	1,48	1,52	1,54	1,56	1,59	1,56

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Tieto demografické zmeny budú viesť aj k zmenám na trhu práce. Ten ovplyvní najmä postupné starnutie súčasných štyridsiatnikov a zvyšovanie vzdelanostnej úrovne obyvateľstva. Kým lepšie vzdelanie bude v budúcnosti tlačiť nezamestnanosť nadol, odchod takzvaných Husákových detí do dôchodku bude omladzovať trh práce a mieru nezamestnanosti naopak zvyšovať. Vládne politiky by sa preto mali zamerať na rast úrovne vzdelanosti a na podporu flexibilných foriem zamestnávania, čím by zamestnanosť stúpala. Vyplýva to z najnovšej analýzy Inštitútu finančnej politiky (IFP) pri Ministerstve financií SR<sup>7</sup>.

Negatívny demografický trend Slovenska potvrdzujú aj prognózy Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD). Podľa nej vzrastie medzi rokmi 2020 a 2050 pomer počtu obyvateľov v poproduktívnom veku k produktívnemu obyvateľstvu z 24 % na 54 %, čo predstavuje štvrtý

<sup>7</sup> <https://www.mfsr.sk/files/archiv/30/Determinants-of-labour-market-exit-of-older-workers-SK.pdf>

najvýraznejší rast v rámci OECD. Najpočetnejšou skupinou v súčasnosti z takzvaných Husákových detí sú muži a ženy vo veku 40 až 44 rokov, ktorí dovŕšia dôchodkový vek okolo roku 2040. Tento rok je preto zlomovým pre vývoj priemerného veku produktívneho obyvateľstva. Kým do roku 2040 bude dochádzať k jeho rastu, počnúc týmto rokom bude obyvateľstvo v produktívnom veku v priemere mladnúť.<sup>8</sup>

Rastúca stredná dĺžka života spojená s nízkou fertilitou spôsobia výraznú zmenu vo vekovej štruktúre obyvateľstva. Údaje zverejnené OECD sa podobajú dátam EK - kým v roku 2019 pripadali na jedného človeka staršieho ako 64 rokov takmer 4 ľudia v produktívnom veku (20 až 64 rokov), v roku 2070 ich bude už len 1,65. Starnutie populácie bude najrýchlejšie medzi rokmi 2040 a 2060, kedy sa do poproduktívneho veku presunú silné populačné ročníky 70. a 80. rokov (Husákové deti), ktoré budú pracovať viac rokov a budú mať vyššie dôchodkové nároky. Posledné správy na portáli "Euronews" informujú, že viaceré európske štúdie predpokladajú pokles populácie EÚ do roku 2100 o takmer polovicu (zo súčasných 500 miliónov na 308 miliónov).

Dôsledkom je, že v priebehu niekoľkých rokov nebude na trhu práce SR dostatok pracovníkov resp. pocit ich nedostatku bude v dôsledku demografie objektívne narastať. Ponuka práce je podmienená najmä demografickým vývojom, ktorý na prvý pohľad vyzerá priaznivo, ale je potrebné ho analyzovať podrobnejšie, aby sme vedeli posúdiť jednotlivé demografické ukazovatele a vzťahy medzi nimi. Demografický vývoj, trh práce a nezamestnanosť spolu úzko súvisia. Môžeme povedať, že tvoria tzv. spojené nádoby.

Ďalším problémom trhu práce je aj vzdelanosť obyvateľstva. Trh práce je už presýtený určitými povolaniami, ale školy stále produkujú nových a nových absolventov v týchto odboroch. Ide hlavne o ekonomické odbory, humanitné odbory. Na trhu práce chýbajú ľudia s technickým vzdelaním a odborným vzdelaním v oblasti remesiel. Ide teda o povolania, ktoré sú v kľúčových sektoroch ako je priemysel, stavebníctvo či doprava kriticky dôležité. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR

<sup>8</sup> Analýza: *Demografické zmeny zmenia aj trh práce, vyplýva zo štúdie IFP*, dostupné na <https://www.parlamentnelisty.sk/arena/368552/demograficke-zmeny-zmenia-aj-trh-prace-vyplyva-z-analyzy-ifp/>

(MŠVVaŠ SR) by malo sledovať a predpovedať vývoj na trhu práce v SR a úmerne tomuto vývoju prispôsobovať vzdelanie obyvateľstva.

Takmer 20 % šesťdesiatničiek nemá v súčasnosti ani výučný list a 28 % má iba odborné vzdelanie s výučným listom alebo záverečnou skúškou. Medzi tridsiatničkami (30-34) je podiel žien s takýmto vzdelaním už výrazne nižší. Na druhej strane, vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa má v súčasnosti už takmer 40 % tridsiatničiek,“ vyčíslili analytici. V prípade mužov je možné pozorovať pokles podielu učňovského vzdelania v prospech vyšších stupňov vzdelania, ale medzigeneračné rozdiely sú menej výrazné. Podiel tridsiatnikov s vysokoškolským vzdelaním dosahuje 25 % oproti 14 % u šesťdesiatnikov.<sup>9</sup>

Demografický vývoj však prináša aj príležitosti pre hospodárstvo a zamestnanosť. Na jednej strane sú starší ľudia ako zákazníci stále dôležitejší, čo vytvára pracovné príležitosti aj pre iné vekové skupiny. Na druhej strane starnutie spoločnosti v sebe skrýva aj značný potenciál zamestnanosti na strane ponuky.

Počet a kvalita pracovných miest, ktoré vyplynú z „economickej sily starších ľudí“, budú v rozhodujúcej miere závisieť od toho, ako bude aktívna politika v oblasti služieb formovať „seniorskú ekonomiku“. V tomto smere Európsky hospodársky a sociálny výbor (EHSV) už mnohokrát zaujal postoj a zdôraznil, že problémy na trhu práce spojené so starnutím spoločnosti si vyžadujú komplexné stratégie.

Predovšetkým v oblasti zdravotníctva a opatrovateľstva, ale aj v iných sektoroch bude dôležité využiť rastúci dopyt ako príležitosť ponúkať pracovné miesta za slušných pracovných podmienok a so spravodlivou odmenou, ako aj modernizovať a profesionalizovať kvalifikačné profily zamestnancov.

Pokiaľ ide o dosah demografického vývoja na dôchodky, EHSV nedávno jasne uviedlo, že často propagovaný prechod na kapitalizačné dôchodkové systémy nepostačuje ako odpoveď na starnutie spoločnosti. Tým sa neušetrí náklady, ani neznižia riziká. Neprinesie ani úsporu nákladov, ale spravidla

---

<sup>9</sup> Analýza: *Demografické zmeny zmenia aj trh práce, vyplýva zo štúdie IFP*, dostupné na <https://www.parlamentnelisty.sk/arena/368552/demograficke-zmeny-zmenia-aj-trh-prace-vplyva-z-analyzy-ifp/>

znamená viac nákladov, v najlepšom prípade presun nákladov, a nevytvorí ani väčšiu istotu, ale vytvorí závislosť od kapitálových trhov, a tým sa prinesú značne vyššie riziká zabezpečenia v starobe. EHSV sa tiež postavilo nanajvýš skepticky k názoru, že zvyšovanie zákonom stanoveného dôchodkového veku by mohlo prispieť k riešeniu demografických výziev. Skôr je potrebné priblížiť skutočný odchod do dôchodku existujúcemu zákonnému veku odchodu do dôchodku.<sup>10</sup> Podľa správy EK budú síce na Slovensku výdavky súvisiace so starnutím obyvateľstva v najbližších rokoch klesať, ale tento trend bude pokračovať iba do roku 2034. Po roku 2034 EK očakáva aj na Slovensku rast výdavkov citlivých na starnutie o 3 % HDP do roku 2070, čo je mierne nad priemerom EÚ (2,2 %)<sup>11</sup>. Nízka fertilita a rastúca stredná dĺžka života výrazne zmenia vekovú štruktúru slovenskej populácie. Do roku 2070 nečaká žiadnu krajinu EÚ taký nárast verejných výdavkov kvôli starnutiu populácie ako Slovensko. Výdavky na dôchodky, zdravotníctvo, dlhodobú starostlivosť a školstvo vzrastú z 18,3 % HDP v roku 2019 na 29,1 % HDP v roku 2070.

V súvislosti s predpokladanými demografickými zmenami (stagnácia resp. znižovanie počtu ľudí v produktívnom veku) už EHSV uviedol, že podstatné východiskové body na riešenie výziev súvisiacich so starnúcou spoločnosťou spočívajú v cieľenej politike rastu a zvýšení počtu kvalitných pracovných miest s povinným sociálnym poistením. To sa vzťahuje tak na starších, ako aj mladších ľudí. Od toho bude závisieť aj trvalé zabezpečenie dôchodkov. Plná zamestnanosť a dobré príjmy sú tak najlepším zabezpečením dôchodkových systémov.

EHSV v tejto súvislosti neustále zdôrazňoval, že je nutné využívať každý nevyužitý potenciál zamestnanosti (ženy s deťmi, mladí ľudia, osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, nízko kvalifikované osoby, osoby so zdravotným postihnutím a osoby so zdravotnými ťažkosťami atď.) a upozorňoval na mobilizáciu potenciálu starších osôb. Vyjadril aj poľutovanie nad tým, že účasť starších osôb na trhu práce bola v uplynulých desiatich rokoch napriek významnému zvýšeniu ďaleko nižšia, než je stanovený európsky cieľ.

<sup>10</sup> Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému „Budúcnosť európskeho trhu práce – hľadanie účinnej odpovede na demografický vývoj“, dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52011AE1171>

<sup>11</sup> [https://www.mfsr.sk/files/archiv/16/AWG\\_komentar.pdf](https://www.mfsr.sk/files/archiv/16/AWG_komentar.pdf)

EHSV sa venoval aj oblastiam idúcim nad rámec trhu práce, ktoré sú dôležité pre demografický vývoj v jednotlivých spoločnostiach Európy (o. i. rodinnej politike a pôrodnosti, migrácii a integrácii, vzťahom medzi generáciami atď.). Týmito témami sa toto prieskumné stanovisko už osobitne nezaobrá. Ako odpoveď na žiadosť nadchádzajúceho poľského predsedníctva Rady EÚ by stredobodom pozornosti mali byť tieto aspekty politiky zamestnanosti a trhu práce:

- a) dôsledné využívanie existujúceho potenciálu zamestnanosti všetkých vekových skupín na trhu práce podporujúcim začlenenie,
- b) príležitosti a nutnosť väčšieho využitia potenciálu zamestnanosti starších osôb, ako aj rastúci makroekonomický význam seniorskej generácie,
- c) kľúčové prvky nevyhnutnej prestavby smerom k svetu práce zodpovedajúcemu veku.

V kontexte demografického vývoja s prepojením na oblasť trhu práce je nevyhnutné sa zamýšľať nad otázkou, ako zmena štruktúry obyvateľstva bude mať celkový vplyv a ako je možné riešiť takýto problém. Faktom na trhu práce je aj, že nielen generáciu "X" postupne nahrádzajú pracovníci novej generácie "Y", ale aj generácia "Z" ako nástupca sa už nachádza na trhu práce. Vďaka tomuto príchodu, tejto novej generácie na trh práce je potrebné neustále prispôbovať ponuku pracovných miest a monitorovať trendy trhu práce.<sup>12</sup>

Pracovná sila je významným faktorom pri dosahovaní prosperity krajiny, preto informácie o aktuálnom stave aj očakávanom vývoji patria medzi základné informácie pri analýzach a prognózach spoločenského vývoja. Dôležitá je nie len početnosť pracovnej sily ale aj jej rozmiestnenie a štruktúra (predovšetkým na základe pohlavia, veková, a vzdelanostná)<sup>13</sup>. Dôležité je tiež, ako sa potenciál, ktorý predstavuje pracovná sila, využíva. To znamená, aká časť ekonomicky aktívneho obyvateľstva patrí medzi pracujúcich a aká medzi nezamestnaných. Medzi faktory, ktoré významne a priamo ovplyvňujú fungovanie trhu práce, patrí demografický vývoj, pracovná migrácia a ekonomická aktivita. Zatiaľ čo

<sup>12</sup> Grecikova, A., Spankova, J., Kordos, M. 2016. Entry of a new generation „Millenians“ on the labor market. In: *International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts SGEM 2016: Aug 24-30*, pp. 861- 868. Albena, Bulgaria. ISBN 978- 619-7105-74-2. ISSN 2367-5659

<sup>13</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe\\_sk](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe_sk)

o demografickom vývoji a ekonomickej aktivite obyvateľstva existujú podrobné informácie, o pracovnej migrácii je informácií podstatne menej.

Početnosť aj štruktúra pracovnej sily sú významne ovplyvňované demografickým vývojom. Úmrtnosť a migrácia ovplyvňujú pracovnú silu priamo, plodnosť s určitým časovým odstupom (pri nízkej úmrtnosti a nízkej emigrácii v mladom veku ide vlastne o priamy vplyv s časovým posunom 15 až 25 rokov)<sup>14</sup>.

Samozrejme vplyv majú aj legislatívne normy, ktoré ovplyvňujú stav pracovných síl hlavne na začiatku a na konci vekového intervalu (vzdelávanie, odchod do dôchodku).

S touto generačnou „výmenou“ na trhu práce je úzko spätý aj neustále rastúci význam nových 221 technických zručností a technologických novinek využívaných vo výrobných procesoch, ktoré sú stále náročnejšie a najmä pre starších pracovníkov, ktorí tým pádom musia zlepšovať svoje vedomosti a zručnosti a neustále sa prispôsobovať a vzdelávať. Taktiež negatívnym trendom, ktorý je momentálne na trhu práce v krajinách V4, je rastúca dlhodobá nezamestnanosť, ktorá sa považuje za jeden z najväznejších problémov súčasnej ekonomiky.<sup>15</sup>

Problémy v demografii sú späté aj s neustálou migráciou ľudí v produktívnom veku za prácou do zahraničia a taktiež aj študentov na štúdium v zahraničí, kde väčšinou potom ostávajú aj v produktívnom veku. Migrácia je problémom aj v rámci jednotlivých regiónov. Ako príklad môžeme uviesť slovenské mestá, nachádzajúce sa na juhu stredného a na severovýchode Slovenska, kde nastal problém rýchleho vyľudňovania týchto miest. Tieto mestá v dôsledku demografickej štruktúry, nedostatočnej ponuky práce a sťaženej dostupnosti nielenže strácajú populáciu, ale tá zároveň starne.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> <http://www.statistics.sk>

<sup>15</sup> Krajco, K. 2014 Performance of the EU economy and V4 countries measured by selected indicators in the context of labor market. In: *International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts SGEM 2014: Sep 01-10*, pp 539-546. Albena, Bulgaria. ISBN 978-619-7105-28-5/ ISSN 2367-5659

<sup>16</sup> Trendy vo vývoji demografickej štruktúry obyvateľstva a jej vplyv na trh práce v krajinách Vyšehradskej štvorky, dostupné na <https://relik.vse.cz/2017/download/pdf/107-Kostrova-Julia-paper.pdf>



V súčasnosti je jedným z najväčších problémov zamestnávateľov práve neustály pokles počtu pracovníkov. Počet podnikov, ktoré čelia nedostatku pracovnej sily, postupne pribúda, preto už dnes možno tvrdiť, že tento negatívny trend svojím prehlbovaním vyvolá nedostatok pracovných síl na trhu práce. Na pracovné ponuky bude reagovať stále menej a menej uchádzačov.<sup>17</sup>

Malou záchranou pre predpokladaný nepriaznivý stav sa môže stať napríklad „podpora zahraničnej pracovnej migrácie“. Bez efektívnej stratégie zamestnanosti nebude možné pohotovo reagovať na zmeny trhu práce, ktoré vyvolá očakávaný nepriaznivý demografický stav. Vzhľadom na potenciál našej krajiny a podmienok na trhu práce možno predpokladať ohrozenie v podobe nedostatku zamestnancov práve v oblasti strojárskoho a automobilového priemyslu, ktoré bez pochyby patria medzi nosné odvetvia na Slovensku. Východiskovou situáciou pre vykrytie absentujúcich pracovných síl na trhu práce v Slovenskej republike sa preto môže stať prijímanie zahraničných pracovníkov.

Demografická zmena je o ľuďoch a ich životoch. Týka sa toho, čo robíme, ako pracujeme a kde máme domov. Starnutie obyvateľstva výrazne ovplyvňuje mnohé stránky spoločenského vývoja jednotlivých krajín a oprávnene sa v súčasnosti stáva dôležitou témou pri úvahách o budúcnosti spoločností.

Podľa dostupných informácií na webových stránkach Štatistického úradu SR medzi najvýznamnejšie sprievodné javy starnutia obyvateľstva patrí :

- rast verejných výdavkov na zdravotníctvo a sociálne poistenie spôsobený zvýšeným počtom starších a starých ľudí v populácii,
- neefektívnosť priebežných dôchodkových systémov,
- znižovanie obyvateľstva v produktívnom veku a zvyšovanie v poproduktívnom veku spôsobuje pokles pracovnej sily a zvýšenie ekonomického zaťaženia obyvateľstva.

Mení sa celková spoločenská klíma, keď stále väčšiu váhu nadobúdajú záujmy a potreby stále početnejšej skupiny staršieho obyvateľstva. Spoločnosť celkom zákonite stráca dynamiku a hrozí väčšie

<sup>17</sup> Demografické starnutie obyvateľstva a jeho prejavy na trhu práce v SR, dostupné na <https://relik.vse.cz/2017/download/pdf/117-Skrovankova-Katarina-paper.pdf>

nebezpečenstvo medzigeneračných konfliktov medzi dynamickou ale menej početnou mladou časťou populácie a početnejšou ale menej dynamickou časťou staršej populácie<sup>18</sup>.

### Vplyv demografickej zmeny na naše trhové hospodárstvo

Demografická zmena Európy má citelný vplyv na celé slovenské hospodárstvo a spoločnosť. Zrejmým sa to stalo v posledných mesiacoch, keď došlo k zastaveniu rozsiahlych častí hospodárstva a na každodenný život doľahli nevyhnutné opatrenia na obmedzenie sociálnych kontaktov. To má dôsledky pre budúcnosť systémov sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti, rozpočty, ako aj potreby týkajúce sa bývania a infraštruktúry. Mestá a mestské oblasti sa môžu ďalej preľudňovať a na vidieckych oblastiach doľahnú nové výzvy. Pracovné životy sa budú ďalej meniť a bude potrebné hľadať také riešenia, aby aj s čoraz nižším počtom obyvateľov v produktívnom veku zostala Európa a aj Slovensko konkurencieschopné<sup>19</sup>.

### 1.3. Štatistické dáta o migrácii

Za zber údajov o migrácii sú zodpovedné rôzne štátne inštitúcie. Migračný úrad Ministerstva vnútra SR (MÚ MV SR) alebo Úrad hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru (ÚHCP P PZ) pravidelne mesačne a ročne zverejňujú informácie o povoleniach na prechodný a trvalý pobyt vrátane ich účelu. Aj Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) monitoruje údaje o vydaných povoleniach, ale výlučne na účely zamestnania. Údaje na základe vlastnej metodiky poskytuje aj Štatistický úrad SR (ŠÚ SR).

Ako bolo uvedené v ekonomickom prieskume, miera nezamestnanosti na Slovensku dosiahla svoje historické minimum. Zaujímavé je vidieť, či týmto vplyvom prišlo k posunom v oblasti migráciu v počte udelených povolení na pobyt na Slovensku podľa ÚHCP P PZ.

**Tabuľka 6: Počet platných povolení na pobyt pre cudzincov**

Národnosť	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011

<sup>18</sup> Európska komisia – o vplyve demografickej zmeny - 2020

<sup>19</sup> Grmanova. E. 2018. Demografické zmeny a ich vplyv na trh práce. Trenčín

Štátni príslušníci z tretích krajín - počet	111 427	90 806	85 827	65 381	50 395	41 232	35 261	29 171	26 157	25 019	5 276
Štátni príslušníci z tretích krajín – medziročná zmena v %	18,5%	5,5%	23,8%	22,9%	18,2%	14,5%	17,3%	10,3%	4,4%	78,9%	-
Občania EÚ - počet	56 092	59 206	57 248	55 883	54 056	52 015	49 526	47 544	45 492	42 858	4 788
Občania EÚ – medziročná zmena v %	-5,6%	3,3%	2,4%	3,3%	3,8%	4,8%	4,0%	4,3%	5,8%	88,8%	-
<b>Celkom počet</b>	<b>167 519</b>	<b>150 012</b>	<b>143 075</b>	<b>121 264</b>	<b>104 451</b>	<b>93 247</b>	<b>84 787</b>	<b>76 715</b>	<b>71 649</b>	<b>67 877</b>	<b>10 064</b>
Celkom – medziročná zmena v %	10,5%	4,6%	15,2%	13,9%	10,7%	9,1%	9,5%	6,6%	5,3%	85,2%	-

Zdroj: vlastné spracovanie zo štatistik ÚHCP P PZ, <https://www.minv.sk/?rocnky>

Z dát vyplýva, že počet cudzincov s platným povolením na pobyt na území Slovenska kontinuálne rastie a to aj v pandemických rokoch 2020 a 2021. Zatiaľ čo počet občanov EÚ rastie relatívne pomaly, približne o 2 až 4 % ročne, pričom v roku 2021 ich počet dokonca klesol, štátni príslušníci z tretích krajín rastú už výrazne rýchlejšie. Spomalenie v roku 2020 vzniklo ako dôsledok zvyšovania miery nezamestnanosti spôsobeného opakovaným zatváraním a zavádzaním rôznych obmedzení chodu prevádzok s následným prepúšťaním zamestnancov. Reakciou štátu na zvyšovanie miery nezamestnanosti a v snahe ochrániť trh práce, bolo dôslednejšie udeľovanie súhlasných stanovísk na zamestnanie občanov z tretích krajín. To malo za dôsledok, že bolo vydávaných výrazne menej súhlasov úradmi práce a prišlo k spomaleniu príchodu cudzincov. Je potrebné uviesť, že úplné zastavenie zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín nenastalo vďaka účinnej legislatíve. V prípade pozícií, ktoré sú na pracovnom trhu považované za nedostatkové sa súhlas úradov práce nevyžaduje. Občania tretích krajín tak mohli naďalej prichádzať na Slovensko a pracovať v nedostatkovej profesii za predpokladu, že v danom okrese bola miera nezamestnanosti nižšia ako 5 %. Túto podmienku však začalo spĺňať čoraz menej okresov. O podmienkach jednotlivých režimov sa venuje ďalšia časť analýzy.

**Tabuľka 7: Počet platných povolení na pobyt pre štátnych príslušníkov tretích krajín**

Druh pobytu	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Prechodný pobyt	85 286	69 978	66 964	48 316	34 570	26 590	21 089	16 642	14 561	14 080	3 865
Trvalý pobyt	26 066	20 775	18 812	17 050	15 589	14 347	13 270	12 297	11 342	10 681	1 247
Tolerovaný pobyt	75	53	51	15	236	295	902	232	254	258	164
Celkom	111 427	90 806	85 827	65 381	50 395	41 232	35 261	29 171	26 157	25 019	5 276

Zdroj: vlastné spracovanie zo štatistik ÚHCP P PZ, <https://www.minv.sk/?rocenky>

Podľa zákona o pobyte cudzincov sú udeľované 3 druhy povolení na pobyt: prechodný, trvalý a tolerovaný pobyt.

Trvalý pobyt oprávňuje cudzincov na dlhodobý pobyt na území SR a na cesty do zahraničia a späť. Ide o stabilnejší typ povolení, ktorý sa cudzincom udeľuje na dlhšie obdobie ako prechodný pobyt, no za prísnejších podmienok ako napr. existujúce rodinné väzby s občanom SR. Vo väčšine oblastí života majú cudzinci s trvalým pobytom rovnaké práva a povinnosti ako občania SR a to vrátane voľného prístupu k zamestnaniu, k zdravotníctvu, sociálnym veciam a k verejnému životu.

Štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý plánuje na území SR napríklad len pracovať, podnikáť, študovať, možno udeliť prechodný pobyt (po splnení zákonom stanovených podmienok a na základe podanej žiadosti). Pri bližšom pohľade je evidentný nárast pracovných a podnikateľských povolení. Žiaľ, nie sú k dispozícii údaje na tento účel za celé sledované obdobie, ale až od roku 2014.

Tolerovaný pobyt sa udeľuje nájdeným deťom, obetiam trestných činov, vykorisťovaným osobám alebo osobám utekajúcich pred vojnovým konfliktom.

Na účely tejto analýzy je dôležitý prechodný pobyt, ktorý sa zvyčajne udeľuje pracovníkom z tretích krajín vykrývajúcej potrebu zamestnávateľov.

**Tabuľka 8: Účel prechodného pobytu štátnych príslušníkov z tretích krajín**

Účel prechodného pobytu	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Zamestnanie	22 526	24 216	26 196	15 387	9 283	7 955	2 876	2 484	N/A	N/A	N/A
Podnikanie	31 164	16 401	11 901	10 921	7 272	3 485	3 625	2 395	N/A	N/A	N/A
Slovák žijúci v zahraničí	10 848	11 228	11 856	8 062	6 910	6 111	6 405	5 798	N/A	N/A	N/A

Zlúčenie rodiny	10 728	9 354	8 965	7 672	6 112	4 879	4 884	3 522	N/A	N/A	N/A
Štúdium	8 989	7 773	6 910	5 102	3 924	3 141	2 349	1 631	N/A	N/A	N/A
Osobitná činnosť - Športová činnosť	388	429	506	513	450	428	313	208	N/A	N/A	N/A
Doplnková ochrana	113	123	150	159	177	165	230	245	N/A	N/A	N/A
Osobitná činnosť - Dobrovoľnícka činnosť	83	80	108	140	118	108	129	107	N/A	N/A	N/A
Osobitná činnosť - Lektorská činnosť	80	73	76	76	81	90	70	70	N/A	N/A	N/A
Výskum a vývoj	61	61	57	45	67	72	-	-	N/A	N/A	N/A
Ostatné účely prechodného pobytu	240	240	239	239	176	156	208	182	N/A	N/A	N/A
<b>Celkom</b>	<b>85 286</b>	<b>69 978</b>	<b>66 964</b>	<b>48 316</b>	<b>34 570</b>	<b>26 590</b>	<b>21 089</b>	<b>16 642</b>	<b>N/A</b>	<b>N/A</b>	<b>N/A</b>

Zdroj: vlastné spracovanie zo štatistik ÚHCP P PZ, <https://www.minv.sk/?rocenky>

V prípade prechodného pobytu je zrejmé, že od roku 2016 výrazne stúpa počet pracovných a podnikateľských povolení. Je to odraz akútneho dopytu firiem po pracovnej sile. Vplyvom tlaku zamestnávateľov na liberalizáciu podmienok zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín, prišlo aj k úprave príslušných právnych predpisov vedúce k zjednodušeniu prístupu cudzincov na trh práce. Tieto zmeny pozorovať v rýchlejšom náraste prechodných pobytov v roku 2018, kedy nová legislatíva nadobudla účinnosť.

Ako už bolo spomenuté, bezprostredne po začiatku pandémie COVID-19 v roku 2020, došlo k zosilneniu ochrany trhu práce a snahe ho uzavrieť – k obmedzeniu vydávania povolení na zamestnanie a v úvode pandémie ani nepredlžovanie tých existujúcich. Ich absolútny počet sa znížil. Ale súbežne sa začal zvyšovať počet povolení za účelom podnikania. Je zrejmé, že sú využívané iné, možno nelegálne možnosti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, či už samotnými zamestnancami alebo pod tlakom zamestnávateľov.

Pre úplnosť údajov je potrebné pozrieť sa aj na skladbu cudzincov podľa národnosti. Ako vzorka boli použité dáta z roku 2021. V rámci štatistických dát vo všeobecnosti tvoria Ukrajinci najväčší podiel zo všetkých národnosti z tretích krajín – až 50,7 % všetkých pobytov. Ďalšou krajinou je Srbsko (14,7 %) a Vietnam (6,5 %).

**Tabuľka 9: Počet platných pobytov pre štátnych príslušníkov tretích krajín k 31.12.2021**

Štátna príslušnosť	k 31.12.2021			
	Počet pobytov spolu	Z toho:		
		prechodný	trvalý	tolerovaný
Ukrajina	56 480	49 131	7 346	3
Srbsko	16 331	15 278	1 053	0
Vietnam	7 235	5 176	2 059	0
Rusko	6 389	3 366	3 021	2
Spojené kráľovstvo	2 795	27	2 768	0
Čína	2 697	787	1 910	0
Severné Macedónsko	1 940	1 226	714	0
Kórejská republika	1 421	743	678	0
Irán	1 141	855	286	0
Bosna a Hercegovina	1 070	914	156	0
Spojené štáty, USA	1 054	340	714	0
Gruzínsko	1 036	972	64	0
India	1 027	809	218	0
Turecko	930	569	360	1
Bielorusko	816	566	250	0
Kazachstan	786	605	181	0
Thajsko	524	268	256	0
Albánsko	446	206	240	0
Izrael	425	327	98	0
Moldavsko	400	312	88	0
Ostatné	6 484	2 809	3 606	69
<b>Celkom</b>	<b>111 427</b>	<b>85 286</b>	<b>26 066</b>	<b>75</b>

Zdroj: vlastné spracovanie zo štatistík ÚHCP P PZ, <https://www.minv.sk/?rocenky>

#### 1.4. Zhrnutie kapitoly

Slovensko po vstupe do EÚ zaznamenalo silný ekonomický rast. Dobrá geografická poloha, dostatok kvalifikovanej pracovnej sily a relatívne nízke mzdové náklady prilákalo mnoho zahraničných investorov najmä v automobilovom priemysle. Tieto impulzy podporili tvorbu nových pracovných miest a významne prispeli k ďalšiemu rastu HDP v nasledujúcom období. Slovenská ekonomika bola v tomto čase považovaná za hviezdu stredoeurópskeho regiónu a označovaná ako „Tiger Európy“. Na začiatku obdobia boli realizované viaceré významné reformy v oblasti sociálnej politiky. Časom sa však systémové reformné snaženie oslabilo a prevládla silná prosociálna orientácia, ktorá zvyšovala priame a nepriame mzdové náklady firiem, avšak kvalita a dostupnosť pracovnej sily začala významne

zaostávať. Slovensko tak postupne strácalo svoju konkurencieschopnosť, čo sa odráža najmä v rozvoji investícií na Slovensku.

Toto pozitívne obdobie malo súčasne aj významný vplyv na vývoj trhu práce. Hlavný indikátor – miera nezamestnanosti – v roku 2019 dosiahla svoje historické minimum na úrovni 4,9 % zatiaľ čo v roku 2012 sa pohybovala na úrovni 14,4 %. Je to odrazom práve pozitívnej ekonomickej aktivity, ktorá v roku 2018 dosiahla svoj cyklický vrchol a je možné očakávať jej postupné klesanie. Miera nezamestnanosti obvykle s určitým oneskorením tieto hospodárske cykly nasleduje svojím nárastom, obdobne ako tomu bolo pri poslednej hospodárskej kríze v rokoch 2007 - 2009. Pociť nedostatku pracovnej sily tak bude ešte obdobie pretrvávajúť.

Vrchol hospodárskeho cyklu, najnižšia miera nezamestnanosti a dlhé obdobie bez významných reformných zmien vyústilo rovnako v roku 2018 do tlaku zamestnávateľom na zmenu podmienok v zamestnávaní štátnych príslušníkov z tretích krajín. Zamestnancov bolo potrebné hľadať a zabezpečiť v krátkom čase. Zahraničná migrácia môže byť odpoveďou. Zaviedol sa zoznam nedostatkových profesií, ktorý sľuboval zrýchlenie a zjednodušenie zamestnávania občanov z tretích krajín.

Dáta potvrdzujú, že priemysel je na základe tvorby HDP jeho najväčším prispievateľom (20 %) a súčasne je aj najväčším zamestnávateľom (27 %). Na základe uvedeného je možné predpokladať, že v ďalšej časti analýzy sa sektorový pohľad premietne aj do potrieb zamestnávateľov – aké pozície sú najčastejšie inzerované a na ktoré pozície majú podniky záujem obsadiť zamestnancami z tretích krajín.

Pocit nedostatku zamestnancov umocňuje aj demografický vývoj obyvateľstva Slovenska. Z analytických dát je zjavné, že Slovenská populácia starne, mení sa štruktúra distribúcie obyvateľov do vekových kategórií. Vplyvom posledných silných ročníkov tzv. Husákových detí dnes dokonca počet obyvateľov rastie a zvyšuje sa aj pôrodnosť. Ich odchodom budú nastupovať menej populačné generácie a starnutie Slovenska sa po roku 2040 zásadne zrýchli a Slovensko bude jednou z najrýchlejšie starnúcich populácií v EÚ s priamym dopadom na verejné financie. Z dostupných demografických dát nie je možné identifikovať vplyv migrácie na počet obyvateľov ani nezachytávajú odchod obyvateľov do zahraničia, ak nezmenili svoj trvalý pobyt. Podľa údajov ŠÚ SR sa odhaduje, že v zahraničí dnes pracuje viac ako 300 tisíc Slovákov, čo predstavuje až 5,5 % celej populácie. Zväčša ide o ľudí v produktívnom alebo v predproduktívnom veku (študenti). V oblasti natality sú tiež

pozorovateľné pozitívne trendy, ale pravdou je, že na jednu matku a otca dnes pripadne približne len 1,5 dieťaťa.

Zaujímavejšia je distribúcia obyvateľov do vekovej štruktúry. Detská zložka mierne narastá približne 0,15 % ročne (8 100 detí), čo je spôsobené ešte natalitou poslednej silnejšie generácie. Podiel ľudí v poproduktívnom veku narastá už výrazne rýchlejšim tempom o cca 0,5 % (27 000 osôb) ročne.

Vplyv demografie na trh práce najvýraznejšie badať v produktívnej zložke obyvateľov, ktorá za poslednú dekádu klesla takmer o 5 %, čo je o 250 až 300 tisíc osôb menej. Tento stav možno považovať za alarmujúci a v skutočnosti možno predpokladať, že odliv osôb v produktívnom veku je v skutočnosti ešte vyšší. Ide o už uvedenú skupinu osôb, ktorá dnes pracuje alebo študuje v zahraničí, pričom nezmenila svoj trvalý pobyt a teda sú aj započítaní do celkového počtu obyvateľov. Podľa dát ŠÚ SR tu existuje aj skupina tzv. krátkodobo migrujúcich, ktorá v roku 2021 predstavovala približne 112 tisíc osôb.<sup>20</sup> Všetky tieto osoby na pracovnom trhu chýbajú a umocňujú nedostatok zamestnancov.

Dôležitú úlohu na pracovnom trhu zohráva aj vzdelanostná úroveň obyvateľov a teda ich kvalita. Trh práce je už presýtený určitými povolaniami, ale školy stále produkujú nových a nových absolventov v týchto odboroch. Na trhu práce chýbajú ľudia s technickým vzdelaním a odborným vzdelaním v oblasti remesiel. Ide o povolania, ktoré sú v kľúčových sektoroch ako je priemysel, stavebníctvo či doprava kriticky dôležité. Vplyvom tohto narastá počet uchádzačov o zamestnanie, ktoré sa nevedia uplatniť na trhu práce.

Nedostatok pracovnej sily a snaha zamestnávateľov nahradiť chýbajúcich zamestnancov podporujú aj dáta o migrácii. Zatiaľ čo v roku 2011 bolo na Slovensku 5 276 štátnych príslušníkov z tretích krajín, ich počet v roku 2021 narástol viac ako 21-krát (111 427). Viac ako 50 % z nich aj disponuje povolením na zamestnanie alebo podnikanie. Ochota zamestnávateľov hľadať pracovníkov v tretích krajinách sa vplyvom ekonomických a demografických okolností zásadne zvýšila. Z národností prevládajú občania Ukrajiny (50,7 %), nasleduje Srbsko (14,7 %) a Vietnam (6,5 %).

<sup>20</sup> [http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD\\_SK\\_WIN/pr3105qr/v\\_pr3105qr\\_00\\_00\\_00\\_sk](http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/pr3105qr/v_pr3105qr_00_00_00_sk)



Pozitívny ekonomický vývoj zabezpečil zlepšenie miery nezamestnanosti, ktorá v roku 2019 dosiahla svoje historické minimum. Firmy v súťaži o zamestnancov začali prehrávať a bolo potrebné hľadať nové zdroje pracovnej sily. Pocit nedostatku pracovníkov umocňuje aj negatívny demografický vývoj a pokles osôb v produktívnom veku o približne 300 tisíc len za posledné desaťročie. Tento nedostatok navyšuje aj odchod Slovákov do zahraničia za prácou alebo štúdiom. Spoločne tak predstavujú približne ďalších 300 tisíc osôb.

Nerealizované reformy školstva produkujú absolventov v odboroch, ktoré trh práce nepotrebuje. Namiesto technických a odborných znalostí prichádzajú na trhu práce absolventi humanitárnych odborov, ktoré však nekorešpondujú s potrebami trhu práce. Aktuálna situácia na trhu práce je charakteristická nedostatkom zamestnancov, ktorý sa bude vplyvom negatívnej demografickej krivky umocňovať. Zamestnávanie štátnych príslušníkov z tretích je tak možným riešením, ako pocit nedostatku zamestnancov aspoň čiastočne zmierniť.

## 1.5. Odporúčania

Cieľom analýzy nie je návrh odporúčaní pre ekonomické a demografické smerovanie Slovenska. Napriek tomu je v oblasti demografie možné vychádzať z odporúčaní definovaných EK alebo OECD. Starnutie obyvateľstva je celoeurópsky problém. Túto skutočnosť je potrebné prijať a situácii sa prispôbiť. Na druhej strane starnutie spoločnosti v sebe skrýva aj značný potenciál zamestnanosti na strane ponuky.

Je tak možno definovať tieto všeobecné odporúčania, s ktorými sa autorský kolektív stotožnil:

- problémy na trhu práce spojené so starnutím spoločnosti si vyžadujú komplexné stratégie, ktorých cieľom bude aktivizovať tzv. „seniorskú ekonomiku“,
- zvýšenie počtu seniorov treba vnímať ako príležitosť pre vytváranie súvisiacich pracovných miest pri starostlivosti o nich a ponúkať pracovné miesta za slušných pracovných podmienok a so spravodlivou odmenou, ako aj modernizovať a profesionalizovať kvalifikačné profily takýchto zamestnancov,

- udržateľnosť dôchodkových systémov spočíva aj v cielenej politike rastu a zvýšení počtu kvalitných pracovných miest s cieľom dosiahnuť plnú zamestnanosť a dobré príjmy, z ktorých sa odvádzajú odvody a dane štátu,
- je potrebné si uvedomovať, aká časť ekonomicky aktívneho obyvateľstva patrí medzi pracujúcich a aká medzi nezamestnaných a zavádzať k tomu vytvárať adekvátne nástroje,
- je nutné využívať každý nevyužitý potenciál zamestnanosti (ženy s deťmi, mladí ľudia, osoby, ktoré predčasne ukončili školskú dochádzku, nízko kvalifikované osoby, osoby so zdravotným postihnutím a osoby so zdravotnými ťažkosťami atď.),
- vytvárať príležitosti na trhu práce na využívanie potenciálu zamestnanosti starších osôb a zvyšovať ich zapojenie sa na trhu práce,
- zlepšiť zdravotnú starostlivosť a zvýšiť kvalitu zdravia osôb, ktoré majú/budú pracovať dlhšie,
- rastie význam nových technických zručností a technologických novinek využívaných vo výrobných procesoch, ktoré sú stále náročnejšie a najmä pre starších pracovníkov – musia mať možnosti zlepšovať svoje vedomosti a zručnosti a neustále sa prispôsobovať a vzdelávať,
- rodinná politika má podporovať mladé rodiny v rodičovstve a k vzťahom medzi generáciami,
- je potrebné dôsledne poznať dôvody migrácie ľudí v produktívnom veku za prácou do zahraničia a taktiež aj študentov na štúdium v zahraničí, kde väčšinou potom ostávajú aj v produktívnom veku a zvyšovať ich motiváciu zostať a pracovať na Slovensku.

## 2. AKTUÁLNA SITUÁCIA NA TRHU PRÁCE A POTREBY ZAMESTNÁVATEĽOV

Kapitola má za cieľ identifikovať aktuálnu situáciu na slovenskom trhu práce z pohľadu požiadaviek zamestnávateľov. Hlavným predpokladom kapitoly je, že jej záver by mal zodpovedať a podporiť dáta predošlej ekonomickej časti, v ktorých bolo preukázané, že trh práce má dôvody trpieť nedostatkom pracovníkov. Súčasne je kladený cieľ identifikovať, aký typ pracovníkov potrebujú slovenské podniky – v akom odvetví, s akým vzdelaním a kvalifikáciou.

Hlavným zdrojom štatistických dát a použitých informácií je Internetový sprievodca trhu práce – (ISTP), ktorý poskytuje a prevádzkuje spoločnosť TREXIMA Bratislava, spol. s r. o. Hlavnou úlohou portálu bolo až do 28. 1. 2022 prepájať voľné pracovné miesta (VPM) nahlásené zamestnávateľmi (tzv. nahlášky VPM) s informačným systémom úradov práce. Úlohu ISTP nahradil od 1. 2. 2022 nový portál úradov práce [www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk](http://www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk) vytvorený priamo Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Zákon o službách zamestnanosti nariaďuje zamestnávateľom povinnosť zverejňovať svoje voľné pracovné miesta. Túto povinnosť si môžu splniť prostredníctvom širšej škály komerčných pracovných portálov (profesia.sk, kariera.sk) vrátane portálu úradu práce [www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk](http://www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk) alebo ISTP. Ak už však chce zamestnávateľ pozíciu obsadiť štátnym príslušníkom z tretích krajín, musí tak urobiť iba prostredníctvom úradov práce (online cez portál alebo písomne). Písomne podané nahlášky sa na úradoch práce rovnako preklápajú na portál (predtým ISTP). ISTP tak mal do 28.1.2022 k dispozícii všetky nahlášky na základe ktorých bolo možné identifikovať, aké sú potreby/požiadavky zamestnávateľov na jednotlivé pracovné miesta - aký typ cudzích štátnych príslušníkov slovenské podniky vyhľadávajú, s akým vzdelaním a zručnosťami.

### 2.1. Trh práce v rokoch 2019 - 2021 a zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín

Rok 2019 bol z pohľadu počtu voľných pracovných miest najúspešnejší v doterajšej histórii pracovného portálu ISTP. Nepochybne k tomu prispelo zavedenie novej zákonnej povinnosti oznamovať voľné pracovné miesta úradu práce. Novinku priniesla novela zákona o službách zamestnanosti s účinnosťou od 1. januára 2019. Každý zamestnávateľ je v súčasnosti povinný oznámiť

všetky voľné pracovné miesta a ich charakteristiku úradu práce, v ktorého územnom obvode sa pracovné miesto nachádza.

Najlepšia situácia z pohľadu nových pracovných miest bola v roku 2019 prvý januárový mesiac, kedy počet nových ponúk prekonal hranicu 25 000. Priaznivá situácia sa udržiavala takmer celý rok, poklesy v počte nových voľných pracovných miest zaznamenali iba prázdninové mesiace, november a tradične vianočný december.

V roku 2019 nahlásili zamestnávateľi spolu 66 612 pracovných inzerátov, z toho u 12 496 inzerátov bolo vyplnené, že zamestnávateľ má záujem zamestnať štátneho príslušníka z tretej krajiny, čo predstavuje 18,76 %. Pracovné inzeráty boli nahlásené online prostredníctvom portálu ISTEP.sk alebo osobne/poštou/telefonicky prostredníctvom úradov práce. Celkový počet nahlásených voľných pracovných miest bol 222 705, z toho 45,83 % bolo vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín (102 062).

Vyšší podiel voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín v porovnaní s podielom pri inzerátoch možno pripísať skutočnosti, že zamestnávateľi častejšie vyplnia položku, že majú záujem prijať štátneho príslušníka tretej krajiny, v inzerátoch s vyšším počtom voľných pracovných miest (napr. zamestnávateľi z elektrotechnického, strojárkeho alebo automobilového priemyslu realizujúci hromadné výberové konania). Rozdiel v počte inzerátov a voľných pracovných miest spočíva v tom, že zamestnávateľ môže vytvoriť napr. jeden inzerát pre murára, ale v rámci tohto inzerátu uvedie, že hľadá 20 murárov (= 1 inzerát a 20 voľných pracovných miest). Aj keď zamestnávateľ uvedie v inzeráte, že chce obsadiť napr. 20 voľných pracovných miest a vyplní aj možnosť „áno“ v položke „V nadväznosti na nahlásené voľné pracovné miesto sa predpokladá, že zamestnávateľ má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny“, z pohľadu štatistiky to nemusí vždy znamenať, že chce prijať až 20 štátnych príslušníkov tretej krajiny (napr. môže prijať 10 štátnych príslušníkov z tretích krajín, 5 Slovákov a 5 voľných miest neobsadí).

**Rok 2020** bol vo významnej miere ovplyvnený pandemiou koronavírusu, v dôsledku ktorej zaznamenal portál ISTEP od marca 2020 výrazný pokles počtu inzerovaných pracovných ponúk. Situácia sa postupne zlepšovala po prázdninových mesiacoch, v mesiaci september 2020 atakoval počet nových

ponúk hranicu 19 000, avšak od tohto obdobia došlo opäť k poklesu v počte nových voľných miest v dôsledku zhoršujúcej sa pandemickej situácie.

V roku 2020 nahlásili zamestnávateľia prostredníctvom ISTP alebo úradov práce spolu 52 457 pracovných inzerátov, z toho u 10 563 inzerátov bolo vyplnené, že zamestnávateľ má záujem zamestnať štátneho príslušníka z tretej krajiny, čo predstavuje každý piaty inzerát (20,14 %). Pri pohľade na počet voľných pracovných miest možno konštatovať, že zamestnávateľia nahlásili v roku 2020 169 488 voľných pracovných miest, z toho 41,39 % bolo určených aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín (70 149).

Začiatok roka 2021 poznamenala druhá vlna pandémie, počas ktorej evidoval portál ISTP znížený počet pracovných ponúk. Situácia sa začala postupne zlepšovať od marca a júnové čísla sa už opäť priblížili lepším časom, ktoré boli typické pre trh práce v roku 2019. Trend v poklese počtu nových pracovných ponúk v dôsledku tretej vlny pandémie, ktorý bol zaznamenaný v septembri, sa v októbri nepotvrdil.

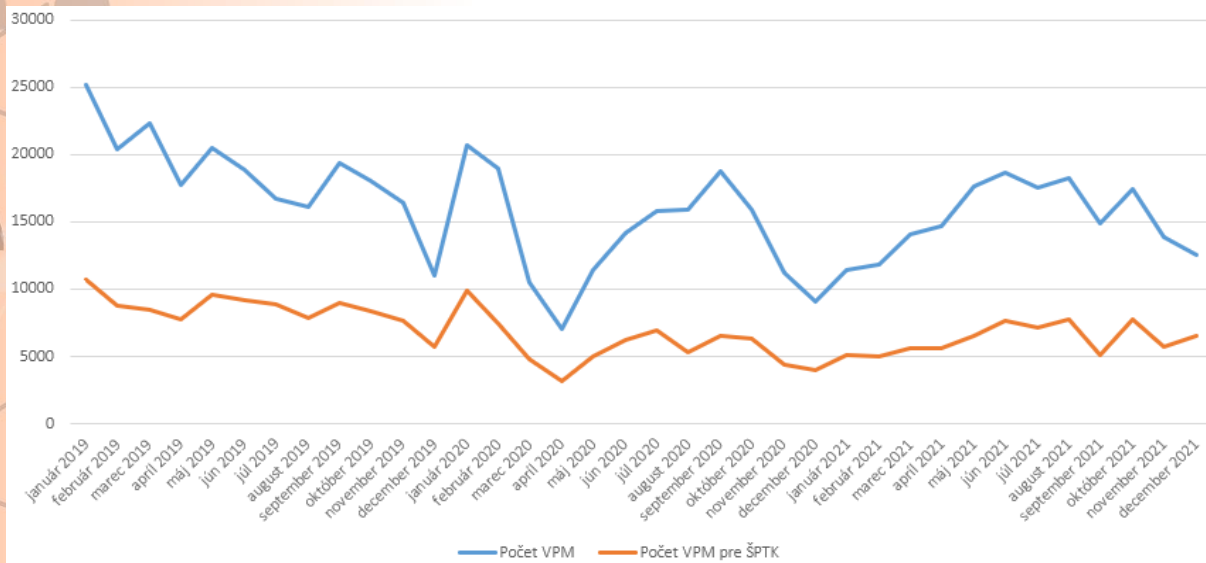
V roku 2021 bolo na portáli ISTP vytvorených 57 286 pracovných inzerátov, z toho u 10 511 inzerátov bolo vyplnené, že zamestnávateľ má záujem zamestnať štátneho príslušníka z tretej krajiny, čo predstavuje 18 %. Celkovo išlo o 182 797 voľných pracovných miest, z toho 41,46 % bolo určených aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín (75 782).

**Tabuľka 10: Prítoky inzerátov a voľných pracovných miest v rokoch 2019 - 2021 a podiely pracovných ponúk vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín**

Obdobie	Inzeráty	Inzeráty pre ŠPTK	%	VPM	VPM pre ŠPTK	%
Rok 2019	66 612	12 496	18,76%	222 705	102 062	45,83%
Rok 2020	52 457	10 563	20,14%	169 488	70 149	41,39%
Rok 2021	57 286	10 511	18,35%	182 797	75 782	41,46%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTP.sk

**Graf 1: Vývoj prítokov voľných pracovných miest v rokoch 2019 - 2021**

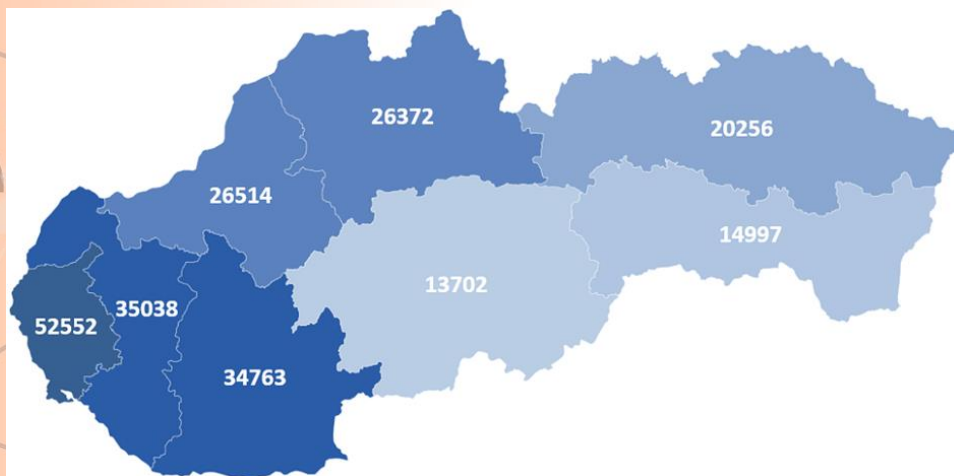


Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTP.sk

Najviac pracovných ponúk v roku 2019 ponúkol Bratislavský (52 552), Trnavský (35 038) a Nitriansky kraj (34 763). Najmenej ponúk vzniklo v Banskobystrickom kraji (13 702 nových ponúk). Najvyšší podiel ponúk, pri ktorých sa predpokladalo, že zamestnávateľia mali záujem prijať do zamestnania aj štátnych príslušníkov z tretích krajín, zaznamenal Bratislavský (66,71 %), Trnavský (60,06 %) a Trenčiansky kraj (50,91 %). Najmenej ponúk pre štátnych príslušníkov tretej krajiny vzniklo v Prešovskom kraji (17,53 %). Ako test správnosti týchto regionálnych dát môže byť napríklad aj miera nezamestnanosti. V Bratislavskom, Trnavskom aj Nitrianskom kraji dosiahla miera nezamestnanosti menej ako 3 %, zatiaľ čo v Banskobystrickom kraji 6,69 %.<sup>21</sup>

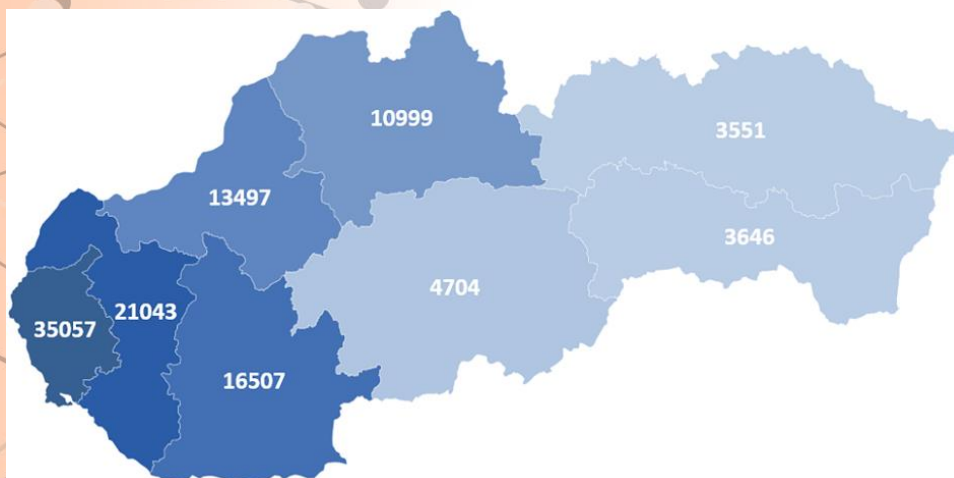
<sup>21</sup> [http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD\\_SK\\_WIN/pr3108rr/v\\_pr3108rr\\_00\\_00\\_00\\_sk](http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/pr3108rr/v_pr3108rr_00_00_00_sk)

**Graf 2: Prítoky voľných pracovných miest v roku 2019 podľa krajov**



Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTEP.sk

**Graf 3: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín v roku 2019 podľa krajov**

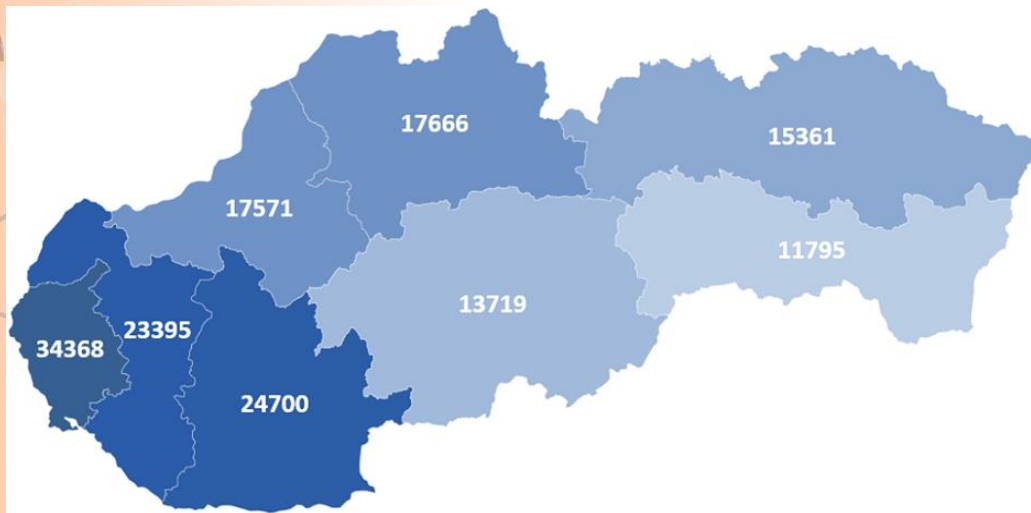


Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTEP.sk

V roku 2020 vzniklo najviac nových ponúk v Bratislavskom (34 368), Nitrianskom (24 700) a Trnavskom kraji (23 395). Najhoršia situácia bola v Košickom kraji (11 795 nových ponúk). Najvyšší podiel ponúk, pri ktorých sa predpokladalo, že zamestnávateľia mali záujem prijať do zamestnania aj štátnych príslušníkov z tretích krajín, zaznamenal Bratislavský (67,28 %), Trnavský (54,03 %) a Nitriansky kraj (45,55 %). Z pohľadu miery evidovanej nezamestnanosti sa tieto kraje pohybovali

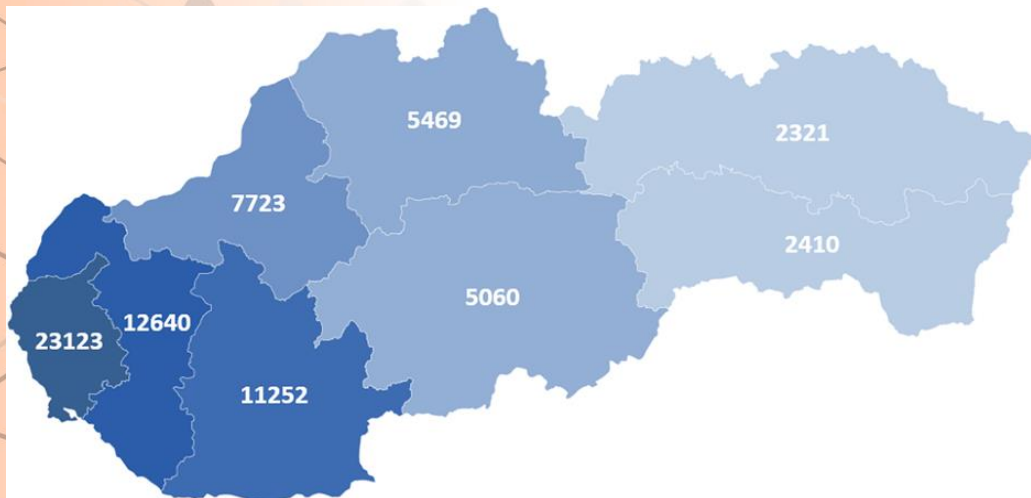
na úrovni okolo 5 %. Najmenej ponúk pre štátnych príslušníkov tretích krajín bolo evidovaných v Prešovskom kraji (15,11 %), kde miera evidovanej zamestnanosti presiahla 11 %.<sup>22</sup>

**Graf 4: Prítoky voľných pracovných miest v roku 2020 podľa krajov**



Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTEP.sk

**Graf 5: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín v roku 2020 podľa krajov**



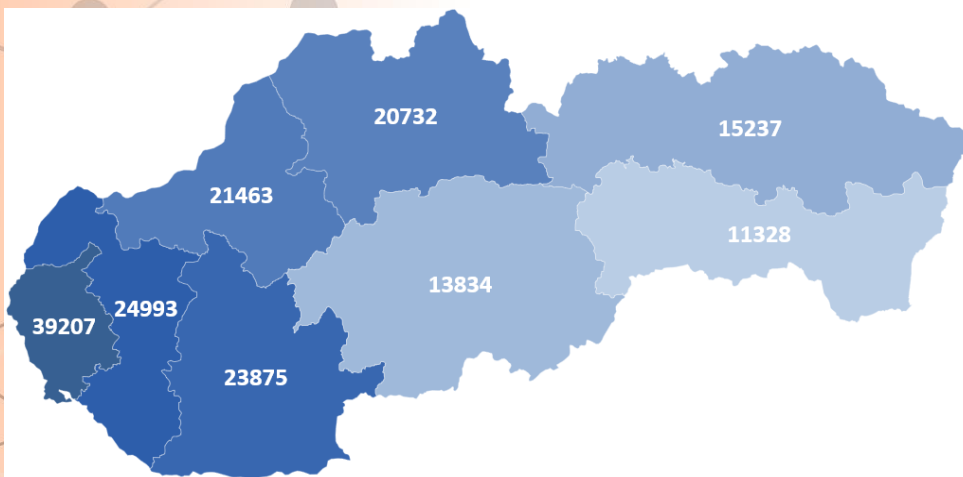
Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTEP.sk

<sup>22</sup> [http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD\\_SK\\_WIN/pr3108rr/v\\_pr3108rr\\_00\\_00\\_00\\_sk](http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/pr3108rr/v_pr3108rr_00_00_00_sk)



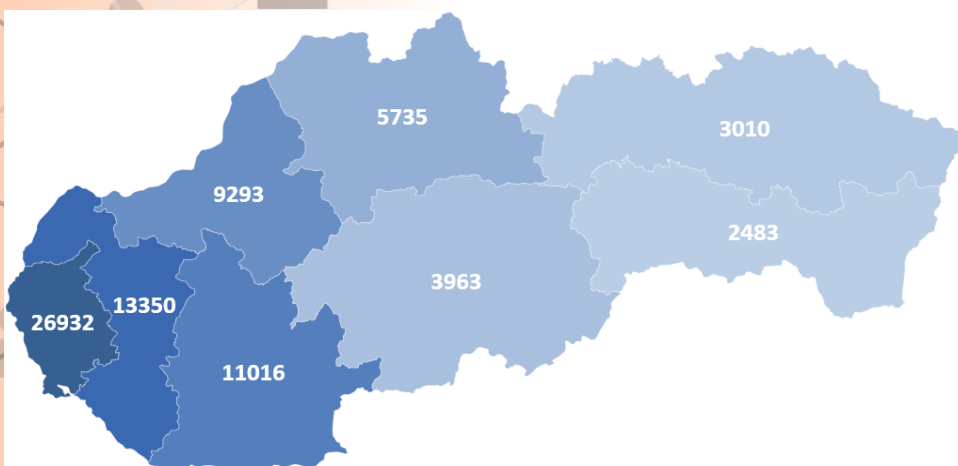
Najviac nových ponúk v roku 2021 bolo evidovaných v Bratislavskom (39 207), Trnavskom (24 993) a Nitrianskom kraji (23 875). Naopak najmenej v Košickom kraji (11 328 nových ponúk). Najvyšší podiel ponúk, pri ktorých sa predpokladalo, že zamestnávateľia mali záujem prijať do zamestnania aj štátnych príslušníkov z tretích krajín, zaznamenal Bratislavský (68,69 %), Trnavský (53,41 %) a Nitriansky kraj (46,14 %). Z pohľadu miery evidovanej nezamestnanosti sa tieto regióny pohybovali pod úrovňou 5 %. Najnižší podiel ponúk pre štátnych príslušníkov tretích krajín evidoval Prešovský kraj (19,75 %), kde miera nezamestnanosti dosiahla takmer 11 %.

**Graf 6: Prítoky voľných pracovných miest v roku 2021 podľa krajov**



Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTEP.sk

**Graf 7: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín v roku 2021 podľa krajov**



Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTEP.sk

Okresy, ktoré v roku 2019 evidovali najviac nových pracovných ponúk, boli Bratislava (39 465 nových ponúk), Nitra (18 846) a Trnava (12 066). Na chvoste rebríčka skončili Medzilaborce (67), Poltár (102) Gelnica (162). Najviac ponúk určených aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín priniesli Bratislava (26 763), Nitra (11 437) a Trnava (8 706), najmenej Poltár (3), Gelnica (5) a Medzilaborce (27).

**Tabuľka 11: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa okresov v roku 2019 (TOP 10)**

Okres	VPM	VPM pre ŠPTK	%
Bratislava	39 465	26 763	67,81%
Nitra	18 846	11 437	60,69%
Trnava	12 066	8 706	72,15%
Galanta	9 227	6 373	69,07%
Žilina	10 337	5 204	50,34%
Senec	5 946	4 183	70,35%
Malacky	5 784	3 656	63,21%
Trenčín	5 854	3 511	59,98%
Nové Mesto nad Váhom	4 435	2 703	60,95%
Dunajská Streda	6 276	2 607	41,54%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTEP.sk

V roku 2020 bola najlepšia situácia v Bratislave (25 575 nových ponúk), Nitre (14 192) a Trnave (8 141). Najmenej ponúk vzniklo v Medzilaborciach (63), Poltári (78) a Sobranciach (153). Zamestnávateľia nahlásili najviac ponúk určených aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín v Bratislave (18 109), Nitre (7 572) a Trnave (5 569), najmenej v Poltári (3), Gelnici (16) a Snine (17).

**Tabuľka 12: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa okresov v roku 2020 (TOP 10)**

Okres	VPM	VPM pre ŠPTK	%
Bratislava	25 575	18 109	70,81%
Nitra	14 192	7 572	53,35%
Trnava	8 141	5 569	68,41%
Galanta	4 776	2 571	53,83%
Senec	3 909	2 435	62,29%
Malacky	3 679	2 297	62,44%
Trenčín	4 214	2 276	54,01%

Nové Mesto nad Váhom	3 771	2 025	53,70%
Žilina	5 137	1 948	37,92%
Nové Zámky	3 590	1 676	46,69%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTP.sk

V roku 2021 vzniklo najviac ponúk v Bratislave (29 464 nových ponúk), Nitre (12 072) a Trnave (7 888). Na opačnom konci rebríčka skončili Medzilaborce (134), Poltár (153) a Sobrance (179). Najviac ponúk určených aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín priniesli Bratislava (21 079), Nitra (7 011) a Trnava (5 464), najmenej Poltár (1), Gelnica (16) a Turčianske Teplice (20).

**Tabuľka 13: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa okresov v roku 2021 (TOP 10)**

Okres	VPM	VPM pre ŠPTK	%
Bratislava	29 464	21 079	71,54%
Nitra	12 072	7 011	58,08%
Trnava	7 888	5 464	69,27%
Senec	4 866	3 085	63,40%
Galanta	5 851	2 948	50,38%
Malacky	3 924	2 501	63,74%
Trenčín	4 129	2 272	55,03%
Nové Mesto nad Váhom	4 699	2 208	46,99%
Skalica	2 436	1 887	77,46%
Žilina	6 183	1 647	26,64%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTP.sk

Strojárstvo vrátane výroby motorových vozidiel patrí medzi pracovnú oblasť, ktorá v roku 2019 priniesla najviac nových pracovných príležitostí (43 975 voľných pracovných miest). Na druhom mieste sú technické a manuálne prierezové zamestnania (37 170) a na treťom mieste sa umiestnilo stavebníctvo (24 797). Najviac pracovných ponúk, kde zamestnávateľia uviedli, že by mali záujem prijať aj štátnych príslušníkov tretích krajín, sa vyskytlo v pracovnej oblasti strojárstvo vrátane výroby motorových vozidiel (26 631), stavebníctvo (15 861) a technické a manuálne prierezové zamestnania (14 421). Pracovné oblasti chemická výroba a farmácia, doprava, stavebníctvo či strojárstvo dosiahli najvyšší podiel ponúk vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín.

**Tabuľka 14: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa pracovných oblastí v roku 2019 (TOP 10)**

Pracovná oblasť	VPM	VPM pre ŠPTK	%
Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel)	43 975	26 631	60,56%
Stavebníctvo	24 797	15 861	63,96%
Technické a manuálne prierezové zamestnania	37 140	14 421	38,83%
Doprava	19 599	14 115	72,02%
Elektrotechnika	10 605	5 551	52,34%
Chemická výroba a farmácia	6 167	4 494	72,87%
Gastronómia	12 483	4 452	35,66%
Logistika, skladovanie a poštové služby	5 803	3 009	51,85%
Potravinárstvo	6 074	2 803	46,15%
Poľnohospodárstvo, záhradníctvo, rybolov a veterinárstvo	4 622	2 465	53,33%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTP.sk

Najviac nových voľných pracovných miest v roku 2020 nahlásili zamestnávateľia v pracovných oblastiach strojárstvo vrátane výroby motorových vozidiel (32 415), technické a manuálne prierezové zamestnania (17 842) a stavebníctvo (17 144). Pri pohľade na pracovné ponuky vhodné aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín sa na popredných miestach umiestnili oblasti strojárstvo vrátane výroby motorových vozidiel (18 353), doprava (9 659) a stavebníctvo (9 258).

**Tabuľka 15: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa pracovných oblastí v roku 2020 (TOP 10)**

Pracovná oblasť	VPM	VPM pre ŠPTK	%
Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel)	32 415	18 353	56,62%
Doprava	13 194	9 659	73,21%
Stavebníctvo	17 144	9 258	54,00%
Technické a manuálne prierezové zamestnania	17 842	7 300	40,91%
Elektrotechnika	7 069	3 309	46,81%
Gastronómia	8 203	3 286	40,06%
Logistika, skladovanie a poštové služby	6 613	2 551	38,58%
Potravinárstvo	4 172	1 717	41,16%
Zdravotníctvo	4 698	1 641	34,93%
Poľnohospodárstvo, záhradníctvo, rybolov a veterinárstvo	3 461	1 576	45,54%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTP.sk

V roku 2021 bola najlepšia situácia v pracovných oblastiach strojárstvo vrátane výroby motorových vozidiel (35 880), technické a manuálne prierezové zamestnania (22 552) a stavebníctvo (16 953). Pri pohľade na pracovné ponuky vhodné aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín sa na

popredných miestach umiestnili oblasti strojárstvo vrátane výroby motorových vozidiel (18 449), doprava (12 271) a stavebníctvo (9 000). Pracovná oblasť doprava sa vyznačovala pracovnými ponukami, ktoré bolo v rokoch 2020 a 2021 najťažšie obsadiť slovenskými uchádzačmi o prácu.

**Tabuľka 16: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa pracovných oblastí v roku 2021 (TOP 10)**

Pracovná oblasť	VPM	VPM pre ŠPTK	%
Strojárstvo (vrátane výroby motorových vozidiel)	35 880	18 449	51,42%
Doprava	16 279	12 271	75,38%
Stavebníctvo	16 953	9 000	53,09%
Technické a manuálne prierezoové zamestnania	22 552	8 941	39,65%
Elektrotechnika	9 628	5 018	52,12%
Logistika, skladovanie a poštové služby	6 121	3 154	51,53%
Gastronómia	9 662	2 912	30,14%
Potravinárstvo	5 147	1 917	37,24%
Poľnohospodárstvo, záhradníctvo, rybolov a veterinárstvo	3 195	1 544	48,33%
Zdravotníctvo	5 222	1 513	28,97%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTEP.sk

V roku 2019 bola najvyššia šanca nájsť si novú prácu v zamestnaniach montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe (19 713 nových voľných pracovných miest), vodiči nákladných automobilov a kamiónov (16 674) a pomocní pracovníci vo výrobe (11 219). Medzi zamestnania, ktoré dosahovali najvyššie percentuálne podiely ponúk vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín, patrili špecialisti v oblasti počítačových sietí, operátori strojov na výrobu výrobkov z gumy, obuvníci, vodiči nákladných automobilov a kamiónov, špecialisti v oblasti databáz a počítačových sietí, operátori strojov na výrobu výrobkov z plastov, stavební pracovníci (izolatéri, omietkari, štukatéri, betonári).

**Tabuľka 17: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa zamestnaní v roku 2019 (TOP 20)**

Zamestnanie (SK ISCO-08)	VPM	VPM pre ŠPTK	%
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	16 674	13 466	80,76%
Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe	19 713	11 769	59,70%
Pomocní pracovníci vo výrobe	11 219	7 647	68,16%
Zvárači, rezači a spájkovači	8 102	5 511	68,02%
Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	7 663	4 416	57,63%

Operátori vysokozdvížných vozíkov	7 051	4 361	61,85%
Murári a podobní pracovníci	6 393	4 215	65,93%
Operátori strojov na výrobu výrobkov z plastov	5 122	3 905	76,24%
Montážni pracovníci inde neuvedení	6 328	3 847	60,79%
Pracovníci v sklade	9 502	3 201	33,69%
Kuchári (okrem šéfkuchárov)	6 070	2 736	45,07%
Pomocní pracovníci na stavbách budov	3 965	2 300	58,01%
Betonári, špecialisti na kladenie betónových povrchov a podobní pracovníci	2 698	1 970	73,02%
Omietkari a štukatéri	2 454	1 856	75,63%
Manipulační pracovníci, nosiči	3 396	1 720	50,65%
Upratovačky	5 036	1 610	31,97%
Stavební montážnici jednoduchých stavieb	2 072	1 526	73,65%
Tesári a stavební stolári	2 012	1 305	64,86%
Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	3 322	1 224	36,85%
Čašníci a someliéri	4 287	1 006	23,47%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTP.sk

K decembru 2019 evidovalo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR celkovo 28 578 udelených povolení na zamestnanie na území Slovenskej republiky. Najviac povolení bolo vydaných pre zamestnania vodiči nákladných automobilov a kamiónov (5 175), montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe (4 515) a montážni pracovníci inde neuvedení (1 708).

**Tabuľka 18: Počty udelených povolení na zamestnanie na území Slovenskej republiky (aktuálne k decembru 2019) podľa vykonávaného zamestnania (TOP 20) a porovnanie s voľnými pracovnými miestami vhodnými pre štátnych príslušníkov tretích krajín v ISTP**

Zamestnanie (SK ISCO-08)	Povolenia na zamestnanie	VPM pre ŠPTK	%
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	5 175	13 466	38,43%
Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe	4 515	11 769	38,36%
Montážni pracovníci inde neuvedení	1 708	3 847	44,40%
Pomocní pracovníci vo výrobe	1 674	7 647	21,89%
Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	1 419	4 416	32,13%
Operátori vysokozdvížných vozíkov	1 107	4 361	25,38%
Zvárači, rezači a spájkovači	1 050	5 511	19,05%
Operátori strojov na výrobu výrobkov z plastov	998	3 905	25,56%
Kuchári (okrem šéfkuchárov)	946	2 736	34,58%
Murári a podobní pracovníci	652	4 215	15,47%
Pracovníci v sklade	404	3 201	12,62%

Kozmetici a podobní pracovníci	381	742	51,35%
Operátori strojov na výrobu výrobkov z gummy	374	980	38,16%
Manipulační pracovníci, nosiči	369	1 720	21,45%
Všeobecní lekári	304	499	60,92%
Betonári, špecialisti na kladenie betónových povrchov a podobní pracovníci	298	1 970	15,13%
Vodiči autobusov, trolejbusov a električiek	285	523	54,49%
Omietkari a štukatéri	264	1 856	14,22%
Spracovatelia mäsa a rýb a podobní výrobcovia	249	745	33,42%
Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	241	1 224	19,69%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTP.sk

V roku 2020 ponúkli najväčšiu šancu na novú prácu zamestnania ako montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe (17 069 nových voľných pracovných miest), vodiči nákladných automobilov a kamiónov (11 512) a pracovníci v sklade (6 498). Medzi zamestnania, ktoré bolo ťažšie obsadiť slovenskými uchádzačmi o prácu a zamestnávateľia mali záujem ich obsadiť aj štátnymi príslušníkmi tretích krajín, patrili montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe, operátori zariadení na výrobu skla a keramiky, špecialisti v oblasti databáz a počítačových sietí, stavební pracovníci (izolatéri, murári, omietkari a štukatéri), zvárači, vodiči nákladných automobilov a kamiónov či operátori strojov na výrobu výrobkov z plastov.

**Tabuľka 19: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa zamestnaní v roku 2020 (TOP 20)**

Zamestnanie (SK ISCO-08)	VPM	VPM pre ŠPTK	%
Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe	17 069	10 888	63,79%
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	11 512	9 147	79,46%
Zvárači, rezači a spájkovači	4 875	3 421	70,17%
Pomocní pracovníci vo výrobe	6 288	3 042	48,38%
Murári a podobní pracovníci	4 526	2 796	61,78%
Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	5 313	2 702	50,86%
Montážni pracovníci inde neuvedení	4 595	2 562	55,76%
Kuchári (okrem šéfkuchárov)	4 671	2 300	49,24%
Operátori strojov na výrobu výrobkov z plastov	3 040	2 177	71,61%
Operátori vysokozdvížných vozíkov	3 876	2 047	52,81%
Pracovníci v sklade	6 498	1 481	22,79%
Omietkari a štukatéri	1 499	1 161	77,45%

Betonári, špecialisti na kladenie betónových povrchov a podobní pracovníci	1 906	1 143	59,97%
Pomocní pracovníci na stavbách budov	2 086	1 126	53,98%
Manipulační pracovníci, nosiči	2 241	914	40,79%
Kozmetici a podobní pracovníci	1 148	856	74,56%
Izolatéri	1 001	809	80,82%
Upratovačky	2 633	717	27,23%
Čašníci a someliéri	2 673	683	25,55%
Tesári a stavební stolári	1 388	658	47,41%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTP.sk

Koncom roka 2020 bolo evidovaných 24 169 udelených povolení na zamestnanie na území Slovenskej republiky. Najviac povolení bolo vydaných pre zamestnania vodiči nákladných automobilov a kamiónov (5 130), montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe (3 587) a montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení (1 226).

**Tabuľka 20: Počty udelených povolení na zamestnanie na území Slovenskej republiky (aktuálne k decembru 2020) podľa vykonávaného zamestnania (TOP 20) a porovnanie s voľnými pracovnými miestami vhodnými pre štátnych príslušníkov tretích krajín v ISTP**

Zamestnanie (SK ISCO-08)	Povolenia na zamestnanie	VPM pre ŠPTK	%
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	5 130	9 147	56,08%
Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe	3 587	10 888	32,94%
Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	1 226	2 702	45,37%
Montážni pracovníci inde neuvedení	1 173	2 562	45,78%
Kuchári (okrem šéfkuchárov)	970	2 300	42,17%
Pomocní pracovníci vo výrobe	876	3 042	28,80%
Zvárači, rezači a spájkovači	869	3 421	25,40%
Operátori vysokozdvížných vozíkov	724	2 047	35,37%
Operátori strojov na výrobu výrobkov z plastov	688	2 177	31,60%
Murári a podobní pracovníci	674	2 796	24,11%
Pracovníci v sklade	396	1 481	26,74%
Kozmetici a podobní pracovníci	381	856	44,51%
Betonári, špecialisti na kladenie betónových povrchov a podobní pracovníci	294	1 143	25,72%
Všeobecní lekári	278	514	54,09%
Operátori strojov na výrobu výrobkov z gumy	267	378	70,63%
Vodiči autobusov, trolejbusov a električiek	260	568	45,77%
Špecialisti v oblasti databáz a počítačových sietí inde neuvedení	223	452	49,34%



Omietkari a štukatéri	221	1 161	19,04%
Manipulační pracovníci, nosiči	198	914	21,66%
Pomocní pracovníci na stavbách budov	177	1 126	15,72%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTP.sk

Rok 2021 priniesol najviac nových ponúk v zamestnaniach montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe (18 185 nových voľných pracovných miest), vodiči nákladných automobilov a kamiónov (14 199) a montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení (8 467). Medzi zamestnania, ktoré dosahovali najvyššie podiely ponúk vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín, patrili špecialisti v oblasti databáz a počítačových sietí, operátori zariadení na výrobu skla a keramiky, vodiči nákladných automobilov a kamiónov, kozmetici, stavební montážnici jednoduchých stavieb, operátori strojov na výrobu výrobkov z plastov a z gumy, omietkari a štukatéri, betonári, vodiči autobusov, trolejbusov a električiek, všeobecní lekári či operátori vysokozdvížných vozíkov.

**Tabuľka 21: Prítoky voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa zamestnaní v roku 2021 (TOP 20)**

Zamestnanie (SK ISCO-08)	VPM	VPM pre ŠPTK	%
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	14 199	11 438	80,55%
Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe	18 185	11 346	62,39%
Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	8 467	4 939	58,33%
Operátori vysokozdvížných vozíkov	4 619	2 889	62,55%
Pomocní pracovníci vo výrobe	6 572	2 845	43,29%
Zvárači, rezači a spájkovači	5 015	2 676	53,36%
Murári a podobní pracovníci	3 828	2 317	60,53%
Montážni pracovníci inde neuvedení	4 771	2 262	47,41%
Manipulační pracovníci, nosiči	3 991	2 260	56,63%
Pracovníci v sklade	6 372	2 228	34,97%
Kuchári (okrem šéfkuchárov)	4 354	1 898	43,59%
Operátori strojov na výrobu výrobkov z plastov	2 593	1 850	71,35%
Betonári, špecialisti na kladenie betónových povrchov a podobní pracovníci	1 780	1 268	71,24%
Pomocní pracovníci na stavbách budov	1 916	957	49,95%
Omietkari a štukatéri	1 204	836	69,44%
Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	3 444	801	23,26%
Stavební montážnici jednoduchých stavieb	1 068	777	72,75%
Vodiči autobusov, trolejbusov a električiek	1 094	772	70,57%
Kozmetici a podobní pracovníci	933	720	77,17%

Upratovačky	3148	642	20,39%
-------------	------	-----	--------

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z ISTP.sk

Koncom augusta 2021 bolo evidovaných 22 508 udelených povolení na zamestnanie na území Slovenskej republiky. Najviac povolení bolo vydaných pre zamestnania vodiči nákladných automobilov a kamiónov (5 156), montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe (4 504) a montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení (1 078).

## 2.2. Prognózy trhu práce

V rámci národného projektu **Prognózy vývoja na trhu práce v SR II** bola vytvorená prognóza očakávaných budúcich potrieb zamestnancov v horizonte 5-ich rokov za 436 podskupín zamestnaní klasifikácie SK ISCO-08 v regionálnom členení podľa samosprávnych krajov SR a v odvetvovom členení podľa klasifikácie ekonomických činností SK NACE Rev. 2.

### Metodické vymedzenie výstupných ukazovateľov<sup>23</sup>

#### Nahrádzajúci dopyt

Prognóza počtu osôb odchádzajúcich z trhu práce (predovšetkým v dôsledku demografických faktorov – odchod do dôchodku, úmrtie) v jednotlivých zamestnaniach, odvetviach a regiónoch (a kombináciách týchto členení). Keďže náhrada pracovných síl nie je závislá len od veku osoby, ale aj od pohlavia, odvetvia, vykonávaného zamestnania, poberanej mzdy a tým aj od regiónu, boli odhadnuté pravdepodobnosti odchodu pracujúcich vo všetkých týchto kombinovaných členeniach (takmer 20 miliónov rôznych členení).

#### Expanzný dopyt

„Expanzný dopyt predstavuje očakávaný rast počtu pracujúcich osôb. Odhadnutý je pre každé zamestnanie (436 zamestnaní) v každom odvetví (88 odvetví) a každom regióne (8 krajov). Predstavuje súčasne rozdiel medzi počtom vzniknutých a zaniknutých pracovných miest v danom členení. Štruktúry zamestnanosti podľa jednotlivých zamestnaní (436 podskupín zamestnaní SK ISCO-08) v regiónoch a odvetviach v prognózovanom horizonte sú odhadnuté na základe vyvinutých ekonometrických modelov vychádzajúcich z historického vývoja a z informácií od samotných zamestnávateľov

<sup>23</sup> <https://www.trendyprace.sk/sk/metodika>

a živnostníkov o očakávanom vývoji zamestnanosti v jednotlivých zamestnaniach v ich spoločnostiach. Očakávaný vývoj zamestnanosti vo všetkých týchto členeniach je konzultovaný s regionálnymi sektorovými expertmi, ktorí majú ďalšie dôležité mäkké informácie (napríklad o očakávanom príchode nových investícií v danej oblasti, o rozširovaní výroby do iných regiónov, automatizácii a technologickom pokroku a pod.). Finálne prognózy expanzného dopytu sú tak konzistentné na makroúrovni s oficiálnymi makroekonomickými prognózami ministerstva financií, na mikroúrovni s očakávaniami zamestnávateľov, na mezoúrovni s očakávaniami regionálnych sektorových expertov, ako aj so samotnými historickými trendmi zamestnanosti v jednotlivých členeniach.“

### **Dodatočná potreba zamestnancov a pracovných síl**

„Predstavuje súčet nahradzujúceho a expanzného dopytu po zamestnancoch. Vyjadruje dodatočný dopyt po zamestnancoch v jednotlivých odvetviach, zamestnaniach a regiónoch, ktorý nebude uspokojený z aktuálne zamestnaných osôb v SR a jednotlivých regiónov. Uspokojí ho tak bude možné z pracovných síl prichádzajúcich na trh práce (absolventi), zo súčasných pracovných síl bez zamestnania (nezamestnaní) alebo z osôb mimo daného regionálneho členenia (mimo SR, mimo kraj). Keď k dodatočnej potrebe zamestnancov pripočítame celospoločenskú potrebu fyzických osôb – podnikateľov, získame ukazovateľ **dodatočná potreba pracovných síl.**“

„Dodatočná potreba pracovných síl tak podľa vyššie uvedenej definície nevyjadruje ani počty voľných pracovných miest, ani počty vzniknutých pracovných miest. Voľné pracovné miesta sa totiž v prevažnej miere vytvárajú bežnou fluktuáciou zamestnancov na trhu práce (viac ako 200 tis. voľných pracovných miest ročne je vytvorených práve v dôsledku bežnej fluktuácie), pričom osoby, ktoré opustili pracovný pomer, zostávajú na trhu práce a nie je ich potrebné nahradiť. Rovnako tak nie pri všetkých vzniknutých pracovných miestach vzniká dodatočná potreba pracovných síl. Pracovné miesta totiž súčasne aj zanikajú, pričom osoby z týchto pracovných miest ostávajú na trhu práce a do dodatočnej potreby zamestnancov tak vstupuje len saldo medzi vzniknutými a zaniknutými pracovnými miestami a počty uvoľnených pracovných miest v dôsledku odchodu pracujúcich z trhu práce (ktoré nezaniknú).“

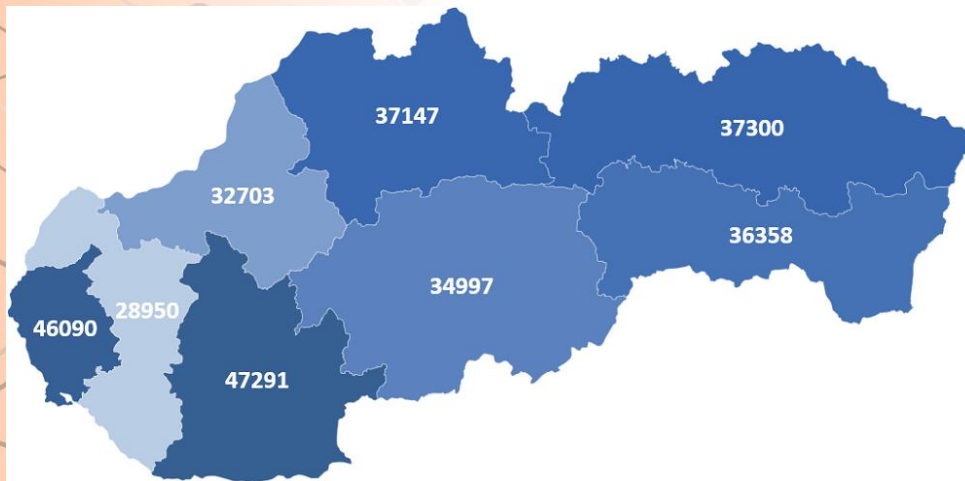
### **Prognózy podľa krajov**

Celková dodatočná potreba pracovných síl v Slovenskej republike bude v horizonte do roku 2024 na úrovni približne **300 tisíc osôb**. Z nich 7 % predstavuje potreba zamestnancov u fyzických osôb – podnikateľov a 9 %-ný podiel má celospoločenská potreba fyzických osôb – podnikateľov. Zvyšných 84 % zamestnancov bude potrebných u zamestnávateľov v podnikoch.

Pri analýze dodatočnej potreby pracovných síl je dôležité poznať aj to, akým spôsobom budú na trhu práce vznikať dodatočné pracovné príležitosti. Približne 75 % dodatočných pracovných príležitostí do roku 2025 bude tvorených náhradou pracovných síl (t. j. odchodom zamestnancov z trhu práce, predovšetkým do starobného dôchodku), zvyšných 25 % vznikne v dôsledku ekonomickej expanzie (expanzný dopyt). Absolventi prichádzajúci na trh práce pokryjú približne tri štvrtiny dopytu po pracovnej sile na trhu práce.

Najvyššia dodatočná potreba pracovných síl bude v Nitrianskom kraji, v horizonte 5-tich rokov (do roku 2025) na úrovni približne 47 000 osôb. Podobne na tom bude Bratislavský kraj. Vysoká potreba trhu práce bude tiež v Prešovskom, Žilinskom či Košickom kraji na úrovni približne 37 000 osôb.

**Graf 8: Dodatočná potreba pracovných síl v horizonte 5-ich rokov podľa krajov (údaje v osobách)**



Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

### Prognózy podľa SK NACE Rev. 2

Najvyššiu dodatočnú potrebu pracovných síl v horizonte 5-ich rokov eviduje oblasť maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov, v ktorej bude potrebné doplniť a nahradiť približne 35 000 osôb. Vysoká potreba trhu práce bude aj v oblastiach zdravotníctvo (27 000), verejná

správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie (24 000) či vzdelávanie (22 000). V oblastiach, ktoré dosiahli záporné hodnoty, sa neočakáva nedostatok pracovných síl. V sekcii C (priemyselná výroba) bude potrebné nahradiť takmer 52 000 osôb, najvyššia dodatočná potreba pracovných síl bola zaznamenaná v divíziách výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov (11 000 osôb), výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení (9 000) a výroba strojov a zariadení i. n. (5 000).

**Tabuľka 22: Dodatočná potreba pracovných síl v horizonte 5-ich rokov podľa divízií SK NACE Rev. 2 (údaje v osobách)**

Pracovná oblasť podľa divízie SK NACE Rev. 2	Dodatočná potreba PS
Maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov	34920
Zdravotníctvo	27405
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	23661
Vzdelávanie	22089
Činnosti reštaurácií a pohostinstiev	18484
Špecializované stavebné práce	12681
Pozemná doprava a doprava potrubím	11754
Výstavba budov	11391
Architektonické a inžinierske činnosti; technické testovanie a analýzy	11055
Výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov	10885
Výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení	9412
Právne a účtovnícke činnosti	7844
Pestovanie plodín a chov zvierat, poľovníctvo a služby s tým súvisiace	7801
Činnosti v oblasti nehnuteľností	7148
Skladové a pomocné činnosti v doprave	6815
Bezpečnostné a pátracie služby	6728
Činnosti členských organizácií	5409
Výroba strojov a zariadení i. n.	5192
Výroba potravín	4905
Vedecký výskum a vývoj	4888
Výroba elektrických zariadení	4389
Lesníctvo a ťažba dreva	3676
Zber, úprava a dodávka vody	3577
Telekomunikácie	3502
Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	3279
Počítačové programovanie, poradenstvo a súvisiace služby	2955
Informačné služby	2930
Inžinierske stavby	2923
Ostatné odborné, vedecké a technické činnosti	2759

Pomocné činnosti finančných služieb a poistenia	2521
Činnosti knižníc, archívov, múzeí a ostatných kultúrnych zariadení	2423
Výroba ostatných nekovových minerálnych výrobkov	2139
Zber, spracúvanie a likvidácia odpadov; recyklácia materiálov	1942
Činnosti súvisiace s údržbou zariadení a krajinou úpravou	1737
Oprava a inštalácia strojov a prístrojov	1625
Finančné služby, okrem poistenia a dôchodkového zabezpečenia	1586
Poštové služby a služby kuriérov	1570
Výroba odevov	1565
Výroba a spracovanie kovov	1525
Vedenie firiem; poradenstvo v oblasti riadenia	1510
Výroba výrobkov z gumy a plastu	1473
Nakladateľské činnosti	1470
Výroba ostatných dopravných prostriedkov	1420
Výroba kože a kožených výrobkov	1405
Výroba papiera a papierových výrobkov	1405
Tvorivé, umelecké a zábavné činnosti	1392
Poistenie, zaistenie a dôchodkové zabezpečenie okrem povinného sociálneho poistenia	881
Prenájom a lízing	835
Iná výroba	816
Oprava počítačov, osobných potrieb a potrieb pre domácnosti	814
Výroba nápojov	763
Výroba chemikálií a chemických produktov	750
Výroba koksu a rafinovaných ropných produktov	723
Výroba nábytku	633
Športové, zábavné a rekreačné činnosti	528
Spracovanie dreva a výroba výrobkov z dreva a korku okrem nábytku; výroba predmetov zo slamy a prúteného materiálu	426
Veterinárne činnosti	375
Výroba filmov, videozáznamov a televíznych programov, príprava a zverejňovanie zvukových nahrávok	308
Činnosti pre rozhlasové a televízne vysielanie	304
Ostatné osobné služby	272
Výroba základných farmaceutických výrobkov a farmaceutických prípravkov	201
Tlač a reprodukcia záznamových médií	176
Pomocné činnosti pri ťažbe	107
Vodná doprava	101
Rýbolov a akvakultúra	31
Čistenie a odvod odpadových vôd	5

Výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Dobývanie kovových rúd	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Výroba tabakových výrobkov	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Veľkoobchod, okrem motorových vozidiel a motocyklov	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Letecká doprava	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Výroba textilu	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Sociálna práca bez ubytovania	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Ozdravovacie činnosti a ostatné činnosti nakladania s odpadom	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Administratívne, pomocné kancelárske a iné obchodné pomocné činnosti	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Iná ťažba a dobývanie	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Ťažba uhlia a lignitu	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Starostlivosť v pobytových zariadeniach (rezidenčná starostlivosť)	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Činnosti herní a stávkových kancelárií	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Veľkoobchod a maloobchod a oprava motorových vozidiel a motocyklov	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Činnosti cestovných agentúr, rezervačné služby cestovných kancelárií a súvisiace činnosti	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Reklama a prieskum trhu	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Sprostredkovanie práce	neočakáva sa nedostatok pracovných síl
Ubytovanie	neočakáva sa nedostatok pracovných síl

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

### Prognózy podľa zamestnaní

Z pohľadu zamestnaní zaznamenali najvyššiu dodatočnú potrebu pracovných síl predavači, v horizonte 5-ich rokov ide o 13 000 osôb. Z priemyselných pozícií bude vysoká potreba trhu práce v zamestnaniach strojárske špecialisti (4 600 osôb), nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov (4 600) a zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci (3 700).

**Tabuľka 23: Dodatočná potreba pracovných síl v horizonte 5-ich rokov podľa podskupín klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08 – TOP 20 (údaje v osobách)**

Zamestnanie	Dodatočná potreba PS
Predavači	13388
Špecialisti v oblasti účtovníctva a finančnej kontroly	12222
Upratovačky	11761
Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	10532
Pokladníci a predavači lístkov	7153
Administratívni pracovníci v účtovníctve	6564
Pracovníci v oblasti súkromnej bezpečnosti	6300
Všeobecní administratívni pracovníci	6235
Kuchári (okrem šéfkuchárov)	5618
Vedúci predajne / oddelenia	5177
Špecialisti v ošetrovatelstve	4990
Odborní pracovníci v oblasti účtovníctva	4791
Strojárski špecialisti	4661
Vodiči osobných motorových vozidiel, dodávok a taxíkov	4658
Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	4625
Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce	4621
Stavební špecialisti	4601
Pracovníci v sklade	4467
Pomocní pracovníci	4416
Zdravotné sestry	4287

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

**Tabuľka 24: Dodatočná potreba pracovných síl v horizonte 5-ich rokov pre vybrané „priemyselné pozície“ (údaje v osobách)**

Zamestnanie	Dodatočná potreba PS
Strojárski špecialisti	4661
Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	4625
Pomocní pracovníci	4416
Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci	3727
Stolári – výrobcovia výrobkov z dreva	3257
Majstri (supervízori) v priemyselnej výrobe	2073
Montážni pracovníci (operátori) v strojárskej výrobe	2055
Technickí špecialisti (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií)	1793
Pomocní pracovníci vo výrobe	1730
Riadiaci pracovníci (manažéri) v priemysle	1606
Zvárači a rezači kovov	1602



Mechanici a opravári motorových vozidiel	1286
Administratívni pracovníci vo výrobe	1224
Technici v chemických a fyzikálnych vedách	1179
Strojárski technici	1171

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

### 2.3. Požiadavky zamestnávateľov na štátnych príslušníkov tretích krajín

Cieľom tejto časti je zistiť, aké požiadavky majú zamestnávatelia na pracovné miesta, ktoré nevedia obsadiť slovenskými uchádzačmi o prácu a pri vypĺňaní inzerátu uviedli, že sú vhodné aj pre pracovníkov z tretích krajín.

Začiatkom novembra 2021 bolo prostredníctvom portálu ISTP evidovaných **59 075 voľných pracovných miest vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín**, ktoré majú dátum pridania ponuky z roku 2021. Najčastejším typom ponúkaného pracovného pomeru v týchto inzerátoch je pracovný pomer na neurčitý čas (63,1 %) a pracovný pomer na určitú dobu (36,8 %). Pracovný pomer na kratší pracovný čas bol uvedený v minimálnom počte prípadov (0,1 %). V takmer každej druhej ponuke je uvedená nočná práca (48,9 %) a iba v 7 % prípadov ide o sezónnu prácu. 45,8 % zo všetkých voľných pracovných miest pre štátnych príslušníkov tretích krajín je vhodných aj pre absolventov a 4,4 % ponúk sú vhodné aj pre zdravotne postihnutých uchádzačov.

Tabuľka 25: Požiadavky zamestnávateľov na stupeň vzdelania uchádzačov

Požadovaný stupeň vzdelania	%*
Stredné odborné vzdelanie	51,2 %
Nižšie stredné odborné vzdelanie	47,4 %
Základné vzdelanie	45,9 %
Úplné stredné odborné vzdelanie	26,9 %
Úplné stredné všeobecné vzdelanie (gymnázium)	12,2 %
Vyššie odborné vzdelanie	8,3 %
Vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa	6,9 %
Vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa	6,1 %
Neukončené základné vzdelanie	5,0 %
Vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa	1,3 %

\*podiel početnosti stupňa vzdelania na celkovom počte voľných pracovných miest pre ŠPTK (59 075)

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

Tabuľka 26: Požiadavky zamestnávateľov na dĺžku predchádzajúcej odbornej praxe uchádzačov

Požadovaná odborná prax	%*
neuvedená požiadavka	31,9 %
bez požiadavky na odbornú prax	29,8 %
aspoň 1 rok	11,4 %
aspoň 2 roky	8,1 %
aspoň 3 mesiace	6,9 %
aspoň 6 mesiacov	6,5 %
aspoň 3 roky	3,1 %
aspoň 5 rokov	1,4 %
aspoň 4 roky	0,5 %
6 alebo viac rokov	0,4 %

\*podiel početnosti záznamu praxe na celkovom počte voľných pracovných miest pre ŠPTK

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

**Tabuľka 27: Požiadavky zamestnávateľov na certifikáty uchádzačov**

Požadované certifikáty – TOP 3	%*
Kvalifikačná karta vodiča, Osvedčenie o základnej kvalifikácii a Osvedčenie o pravidelnom výcviku podľa zákona č. 280/2006 Z.z. o povinnej základnej kvalifikácii a pravidelnom výcviku niektorých vodičov v znení neskorších predpisov	4,0 %
Preukaz obsluhy motorových vozíkov (preukaz na vysokozdvížny vozík) podľa zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (§ 16 ods. 1)	1,7 %
Doklad o zdravotnej spôsobilosti vodiča a Doklad o psychickej spôsobilosti vodiča podľa zákona č. 8/2009 Z.z. o cestnej premávke a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (§ 86 až 89)	1,6 %

\*podiel početnosti certifikátu na celkovom počte voľných pracovných miest pre ŠPTK

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

**Tabuľka 28: Požiadavky zamestnávateľov na typy vodičských oprávnení uchádzačov (TOP 10)**

Požadované vodičské oprávnenie – TOP 10	%*
Skupina B	15,5 %
Skupina C + E	14,6 %
Skupina C	3,7 %
Podskupina C1 + E	1,4 %
Skupina T	0,9 %
Skupina D	0,9 %
Podskupina C1	0,5 %
Podskupina B1	0,4 %
Skupina D + E	0,3 %
Skupina A	0,2 %

\* podiel početnosti vodičského oprávnenia na celkovom počte voľných pracovných miest pre ŠPTK

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

**Tabuľka 29: Požiadavky zamestnávateľov na jazykovú zručnosť uchádzačov (TOP 20)**

Požadované jazyky – TOP 20		%*
srbský	vyšoká: C1 a C2	6,3 %
anglický	elementárna: A1 a A2	5,6 %
nemecký	elementárna: A1 a A2	4,8 %
ruský	elementárna: A1 a A2	4,6 %
ukrajinský	vyšoká: C1 a C2	4,5 %
anglický	pokročilá: B1 a B2	3,6 %
slovenský	elementárna: A1 a A2	3,1 %
slovenský	pokročilá: B1 a B2	3,0 %
ukrajinský	elementárna: A1 a A2	2,9 %
ruský	vyšoká: C1 a C2	2,7 %
nemecký	pokročilá: B1 a B2	2,5 %
anglický	vyšoká: C1 a C2	2,5 %
ukrajinský	pokročilá: B1 a B2	2,4 %
slovenský	vyšoká: C1 a C2	2,1 %
ruský	pokročilá: B1 a B2	2,1 %
srbský	elementárna: A1 a A2	2,0 %
chorvátsky	vyšoká: C1 a C2	1,7 %
srbský	pokročilá: B1 a B2	1,2 %
slovenský	vyšoká: C1 a C2	0,7 %
vietnamský	pokročilá: B1 a B2	0,4 %

\* podiel početnosti jazyka na celkovom počte voľných pracovných miest pre ŠPTK

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

**Tabuľka 30: Požiadavky zamestnávateľov na počítačové zručnosti uchádzačov (TOP 20)**

Požadované počítačové zručnosti – TOP 20		%*
Internet	vyšoká	3,3 %
Internet	elementárna	2,6 %
Microsoft Excel	elementárna	2,4 %
Microsoft Word	elementárna	1,2 %
Microsoft Excel	pokročilá	1,2 %
Microsoft Word	pokročilá	1,0 %
Microsoft Excel	vyšoká	1,0 %
Internet	pokročilá	0,9 %

Microsoft Outlook	elementárna	0,9 %
Microsoft Outlook	pokročilá	0,8 %
Microsoft Word	vysoká	0,7 %
Microsoft Outlook	vysoká	0,7 %
Microsoft PowerPoint	vysoká	0,6 %
Microsoft PowerPoint	pokročilá	0,3 %
Microsoft Windows	pokročilá	0,2 %
Microsoft Windows	vysoká	0,2 %
Open Office	elementárna	0,1 %
AutoCAD	pokročilá	0,1 %
SAP	vysoká	0,1 %
Microsoft Windows	elementárna	0,1 %

\* podiel početnosti počítačovej zručnosti na celkovom počte voľných pracovných miest pre ŠPTK

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

**Tabuľka 31: Požiadavky zamestnávateľov na všeobecné spôsobilosti uchádzačov (TOP 10)**

Požadované všeobecné spôsobilosti – TOP 10	%*
manuálna zručnosť	27,6 %
fyzická zdatnosť	26,8 %
samostatnosť	20,5 %
komunikácia (jednanie s ľuďmi)	10,2 %
tímová práca	9,1 %
technická gramotnosť	6,8 %
analyzovanie a riešenie problémov	6,0 %
pružnosť v myslení (adaptabilita, flexibilita, improvizáčne spôsobilosti)	5,8 %
matematická gramotnosť	3,5 %
organizovanie a plánovanie práce	3,4 %

\* podiel početnosti všeobecnej spôsobilosti na celkovom počte voľných pracovných miest pre ŠPTK

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

**Tabuľka 32: Požiadavky zamestnávateľov na osobnostné predpoklady uchádzačov (TOP 10)**

Požadované osobnostné predpoklady – TOP 10	%*
spoľahlivosť	28,4 %
precíznosť (presnosť)	14,8 %
pozornosť	13,2 %
praktické myslenie	9,3 %
komunikatívnosť	8,6 %
analytické myslenie	6,2 %

ochota pomáhať (zmysel pre spolupatričnosť)	5,5 %
pamäť	4,8 %
cieľavedomosť	4,5 %
iniciatívnosť	4,4 %

\* podiel početnosti osobnostného predpokladu na celkovom počte voľných pracovných miest pre ŠPTK

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

**Tabuľka 33: Najčastejšie inzerujúci zamestnávateľia podľa SK-NACE (TOP 10)**

Najčastejšie inzerujúci zamestnávateľia podľa SK NACE Rev. 2 – TOP 10	%*
Nákladná cestná doprava	10,5 %
Výroba ostatných dielov a príslušenstva pre motorové vozidlá	5,6 %
Poradenské služby v oblasti podnikania a riadenia	4,8 %
Reklamné agentúry	4,0 %
Činnosti agentúr sprostredkujúcich zamestnania	3,1 %
Kombinované administratívno-kancelárske činnosti	2,7 %
Ostatné pomocné obchodné činnosti i. n.	2,7 %
Výstavba obytných a neobytných budov i. n.	2,5 %
Výroba ostatných kovových výrobkov i. n.	2,3 %
Skladovanie a uskladňovanie	2,3 %

\* podiel početnosti voľných pracovných miest pre ŠPTK, ktoré inzerujú zamestnávateľia z vybranej podtriedy SK NACE Rev. 2, na celkovom počte voľných pracovných miest pre ŠPTK

Zdroj: vlastné spracovanie na základe dát z TREXIMA Bratislava, spol. s r. o.

## 2.4. Zhrnutie kapitoly

Cieľom tejto kapitoly je identifikovať aktuálnu, ako aj nedávnu a očakávanú situáciu na trhu práce na Slovensku z pohľadu zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín. Pokiaľ chce zamestnávateľ prijať štátneho príslušníka tretej krajiny, musí ako prvý krok nahlásiť voľné pracovné miesto úradu práce s požiadavkami na zamestnanca. Pracovný portál Internetový sprievodca trhom práce (ISTP.sk) bol do 28. 1. 2022 systémom, ktorý evidoval všetky nahlásené inzeráty zamestnávateľov vhodné aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín, a tak bolo možné z týchto údajov vyhodnotiť aktuálnu situáciu na slovenskom trhu práce s dôrazom na pohľad zamestnávateľov k problematike zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín.

V roku 2021 bolo na portáli ISTP nahlásených 182 797 voľných pracovných miest, z toho 41,46 % bolo určených aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín (75 782).

Najviac nových ponúk v roku 2021 bolo evidovaných v Bratislavskom (39 207), Trnavskom (24 993) a Nitrianskom kraji (23 875). Naopak najmenej v Košickom kraji (11 328 nových ponúk). Najvyšší podiel ponúk, pri ktorých sa predpokladalo, že zamestnávateľia mali záujem prijať do zamestnania aj štátnych príslušníkov z tretích krajín, zaznamenal Bratislavský (68,69 %), Trnavský (53,41 %) a Nitriansky kraj (46,14 %). Najnižší podiel ponúk pre štátnych príslušníkov tretích krajín evidoval Prešovský kraj (19,75 %).

V roku 2021 bola najlepšia situácia v pracovných oblastiach strojárstvo vrátane výroby motorových vozidiel (35 880), technické a manuálne prierezové zamestnania (22 552) a stavebníctvo (16 953). Pri pohľade na pracovné ponuky vhodné aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín sa na popredných miestach umiestnili oblasti strojárstvo vrátane výroby motorových vozidiel (18 449), doprava (12 271) a stavebníctvo (9 000). Ide o pracovné oblasti, ktoré bolo v posledných rokoch najťažšie obsadiť slovenskými uchádzačmi o prácu.

Okrem pohľadu do minulosti či súčasnosti je nemenej dôležitý aj pohľad na trh práce v budúcnosti, a tak je súčasťou tejto kapitoly aj časť venovaná **prognóзам vývoja na trhu práce**. Celková dodatočná potreba pracovných síl v Slovenskej republike bude v horizonte do roku 2024 na úrovni približne **300 tisíc osôb**. Najvyššia dodatočná potreba pracovných síl bude v Nitrianskom kraji, v horizonte 5-ich rokov (do roku 2025) na úrovni približne 47 000 osôb. Podobne na tom bude Bratislavský kraj. Vysoká potreba trhu práce bude tiež v Prešovskom, Žilinskom či Košickom kraji na úrovni približne 37 000 osôb.

Najvyššiu dodatočnú potrebu pracovných síl v horizonte 5-ich rokov eviduje oblasť maloobchod okrem motorových vozidiel a motocyklov, v ktorej bude potrebné doplniť a nahradiť približne 35 000 osôb. Zo sekcie C (priemyselná výroba) je najvyššia dodatočná potreba pracovných síl zaznamenaná v divíziách výroba motorových vozidiel, návesov a prívesov (10 800 osôb), výroba kovových konštrukcií okrem strojov a zariadení (9 400) a výroba strojov a zariadení i. n. (5 200). Z priemyselných pozícií bude vysoká potreba trhu práce v zamestnaniach strojárski špecialisti (4 600 osôb), nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov (4 600) a zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci (3 700).

Cieľom záverečnej časti tejto kapitoly bolo zistiť, aké požiadavky majú zamestnávateľia na pracovné miesta, ktoré nevedia obsadiť slovenskými uchádzačmi o prácu a pri vyplňaní inzerátu uviedli, že sú vhodné aj pre pracovníkov z tretích krajín. Z kvalifikačných požiadaviek na zamestnancov prevažuje stredné odborné vzdelanie. V mnohých prípadoch sa nepožaduje odborná prax, resp. ak sa vyžaduje, ide hlavne o požiadavku na aspoň ročnú prax. Z vodičských oprávnení prevažuje skupina B. Z cudzích jazykov je to srbčina, angličtina, nemčina, ruština a ukrajinčina. Z počítačových zručností si zamestnávateľia cenia prácu s internetom a balíčkom MS Office. Zo všeobecných spôsobilostí a predpokladov je to hlavne manuálna zručnosť, fyzická zdatnosť, samostatnosť, spoľahlivosť, presnosť a pozornosť.

V kontexte ekonomických dát analyzovaných v prvej časti dokumentu tak možno konštatovať, že požiadavky kľúčových odvetví sú premietnuté aj do skutočnej potreby zamestnávateľov (dnešnej aj tej budúcej), ktorú vyjadrujú prostredníctvom zverejnených nahlášok VPM vhodných pre štátnych príslušníkov z tretích krajín.

## 2.5. Odporúčania

Vzhľadom na primárne štatistický obsah tejto kapitoly sa pri spracovaní podarilo zdefinovať základné odporúčania pri tvorbe a vyhodnocovaní nahlášok voľných pracovných miest:

- Požiadavky zamestnávateľov operatívne zapracovať do existujúcich číselníkov. Napr., ak systém na inzerciu ponúk pre štátnych príslušníkov tretích krajín neobsahuje vybraný cudzí jazyk (napr. turecký, thajský), zamestnávateľ ho môže vyplniť iba do textového poľa. Takýto záznam ale nie je možné využiť na párovanie vhodných uchádzačov o prácu počas prieskumu trhu práce.
- Správcovia portálu ISTP sa stretávali s tým, že úrady práce neschválili ponuky pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ak neboli vyplnené vybrané položky, napr. pracovný čas alebo zmennosť. Nejde však o povinné položky. Ak úrady práce vyžadujú vybrané údaje, mali by byť nastavené ako povinné pri vyplňaní inzerátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín hoci sa to javí ako nadbytočné.

- V konte zamestnávateľa na portáli [www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk](http://www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk) (pri aktuálnych pracovných ponukách) ponúknuť informáciu, koľko voľných pracovných miest z daného inzerátu (podľa ID ponuky) už bolo z pohľadu povolení na zamestnanie riešených a koľko ich ešte možno použiť na účely povolení. Taktiež by mohla byť doplnená informácia, koľko vhodných uchádzačov o zamestnanie úrad práce vyhľadal pre daný inzerát (prieskum trhu práce).



### 3. DOTAZNÍKOVÝ PRIESKUM

V rámci analýzy bol spustený aj dotazníkový prieskum medzi členmi Asociácie priemyselných zväzov a dopravy. Jeho cieľom bolo empiricky potvrdiť nedostatok pracovnej sily priamo u zamestnávateľov a či skutočne tento nedostatok pociťujú alebo nepociťujú.

Prieskum je rovnako aj spôsob, ako overiť výsledky jednotlivých analytických častí analýzy a ich hlavný cieľ potvrdiť nedostatok pracovnej a definovať odporúčania do novej praxe. V dotazníku tak boli zohľadnené základné hypotézy:

- ochota zamestnávateľov zamestnávať cudzincov,
- nedostatočná flexibilita domácej pracovnej sily,
- náročnosť vybavovania povolení na prácu a pobyt (integračný proces).

Prieskumu sa zúčastnilo celkovo 74 respondentov – členovia Asociácie priemyselných zväzov a dopravy. Z nich až 43 % tvorili veľké podniky (s viac ako 250 zamestnancami), 24 % respondentov bolo z Bratislavského kraja, nasledované Trenčianskym a Žilinským krajom. 63 % z nich pôsobí v sektore priemyslu, 16 % v doprave a skladovaní a 14 % v stavebníctve.

**Tabuľka 34: Respondenti dotazníkového prieskumu podľa veľkosti**

Respondenti podľa veľkosti	N	%
mikropodnik	3	4,05%
malý podnik	9	12,16%
stredný podnik	30	40,54%
veľký podnik	32	43,24%
<b>spolu</b>	<b>74</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

**Tabuľka 35: Respondenti dotazníkového prieskumu podľa krajov**

Respondenti podľa kraja	N	%
Bratislavský kraj	18	24,32%
Nitriansky kraj	10	13,51%
Trenčiansky kraj	14	18,92%
Trnavský kraj	7	9,46%
Banskobystrický kraj	4	5,41%
Žilinský kraj	14	18,92%

Prešovský kraj	1	1,35%
Košický kraj	6	8,11%
<b>spolu</b>	<b>74</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

**Tabuľka 36: Respondenti dotazníkového prieskumu podľa odvetvia**

Respondenti podľa SK-NACE	N	%
C: Priemysel	47	63,51%
F: Stavebníctvo	10	13,51%
G: Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov	1	1,35%
H: Doprava a skladovanie	12	16,22%
M: Odborné, vedecké a technické činnosti	2	2,70%
P: Vzdelávanie	1	1,35%
S: Ostatné činnosti	1	1,35%
<b>spolu</b>	<b>74</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

**Tabuľka 37: Respondenti dotazníkového prieskumu podľa počtu prevádzok**

Respondenti podľa počtu prevádzok	N	%
áno, máme jednu prevádzku	41	55,41%
nie, máme viac ako jednu prevádzku	33	44,59%
<b>spolu</b>	<b>74</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

### Pociťujú respondenti nedostatok domácej pracovnej sily?

Až 84 % podnikov v dotazníku uviedlo, že pociťuje dlhodobý nedostatok domácej pracovnej sily, 16 % nedostatok v minulosti pociťoval, dnes už však nie a iba 4 % respondentov uviedlo, že nedostatok pracovnej sily dnes ani v minulosti nikdy nepociťovali.

**Tabuľka 38: Pociť nedostatku domácej pracovnej sily u respondentov**

Respondenti a nedostatok domácej pracovnej sily	N	%
áno, pociťujeme dlhodobo	62	83,78%
už nepociťujeme, ale v minulosti sme pociťovali	9	12,16%
nie, nepociťujeme, a ani sme nikdy v minulosti nepociťovali	3	4,05%
<b>spolu</b>	<b>74</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

Účastníci boli oslovení, či súhlasia alebo nesúhlasia s výrokom: *Zamestnávateľia, ktorí v kontexte svojej podnikateľskej činnosti pociťujú nedostatok domácej pracovnej sily sú ochotnejší*

zamestnať zahraničných pracovníkov ako zamestnávateľa, ktorí nedostatok domácej pracovnej sily nepociťujú. Až 91,89 % respondentov súhlasilo alebo skôr súhlasilo s tým, že ochota podnikov zamestnávať zahraničných pracovníkov súvisí s nedostatkom pracovnej sily.

**Tabuľka 39: Ochota zamestnávateľov zamestnať zahraničných pracovníkov**

Ochota zamestnávateľov zamestnať zahraničných pracovníkov	N	%
súhlasím	54	72,97%
skôr súhlasím	19	25,68%
skôr nesúhlasím	1	1,35%
nesúhlasím	0	0,00%
<b>spolu</b>	<b>74</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

Potrebu slovenských zamestnávateľov zamestnať zahraničnú pracovnú silu zvyšuje nedostatočná flexibilita domácej pracovnej sily. Až 91,9 % odpovedí potvrdilo priamo súvis flexibility pracovnej sily a zamestnávanie cudzincov.

**Tabuľka 40: Flexibilita domácej pracovnej sily a potreba zamestnávania cudzincov**

Flexibilita domácej pracovnej sily a potreba zamestnávania cudzincov	N	%
súhlasím	41	55,41%
skôr súhlasím	27	36,49%
skôr nesúhlasím	6	8,11%
nesúhlasím	0	0,00%
<b>spolu</b>	<b>74</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

Až 98,65 % účastníkov potvrdilo, že náročnosť vybavovania povolení na prácu a pobyt pre zahraničných pracovníkov z tretích krajín EÚ komplikuje ich vstup na slovenský trh práce.

**Tabuľka 41: Náročnosť vybavovania povolení na prácu a pobyt**

Náročnosť vybavovania povolení na prácu a pobyt	N	%
súhlasím	54	72,97%
skôr súhlasím	19	25,68%
skôr nesúhlasím	1	1,35%
nesúhlasím	0	0,00%

<b>spolu</b>	<b>74</b>	<b>100,00%</b>
--------------	-----------	----------------

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

### Ak už firmy zamestnávajú zahraničných pracovníkov, z akých krajín pochádzajú?

V prieskume boli respondenti dopytovaní, či zamestnávajú zahraničnú pracovnú silu a ak ju zamestnávajú, tak odkiaľ pochádza. 31,08 % respondentov uviedlo, že dnes zahraničných pracovníkov nezamestnáva. 68,92 % opýtaných naopak potvrdilo, že zahraničnú pracovnú silu zamestnávajú.

Tabuľka 42: Pôvod zahraničných pracovníkov

Pôvod zahraničných pracovníkov	N	%
áno, iba z krajín EÚ	6	8,11%
áno, iba z krajín mimo EÚ	12	16,22%
áno, z krajín EÚ aj mimo EÚ	33	44,59%
nie, nezamestnávame	23	31,08%
<b>spolu</b>	<b>74</b>	<b>100,00%</b>

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

### Aké boli najčastejšie dôvody nedostatku pracovnej sily

Odpovedajúci mohli v dotazníku vyjadriť svoj názor, čo považujú za hlavné dôvody nedostatku domácej pracovnej sily. Za najhlavnejšie dôvody respondenti označili absenciu žiadúcich študijných odborov a štruktúru nezamestnaných v krajine. Tento stav odráža zistenia z analytickej časti dokumentu, ktorá poukázala na stratu konkurencieschopnosti aj v kontexte nedostatočných reformných aktivít a to najmä vo vzdelávaní. Zo škôl vychádza čoraz viac absolventov, ktorí nedisponujú vzdelaním a zručnosťami v súlade s potrebami trhu práce. Zhoršená uplatniteľnosť síce nie je hlavným dôvodom nekorešpondujúcej skladby uchádzačov o zamestnanie (UoZ) evidovaných na úradoch práce, nie je však možné tento vplyv úplne vylúčiť. V rámci štruktúry nezamestnaných je však potrebné zabezpečiť riadené rekvalifikácie, aby UoZ nadobudli také zručnosti, s ktorými sa im na trhu práce podarí uplatniť. V súčasnosti však rekvalifikácie prebiehajú na základe rozhodnutia samotného UoZ a vykonáva ich čisto podľa vlastnej preferencie, čo nemusí vždy odrážať požiadavky zamestnávateľov v danom okrese.

Tabuľka 43: Dôvody nedostatku pracovnej sily

	1		2		3		4		5		N	%
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%		

v nezáujme o prácu v danom sektore	8	10,81%	12	16,22%	21	28,38%	21	28,38%	12	16,22%	74	100,00%
vo vysokej fluktuácii zamestnancov	12	16,22%	17	22,97%	24	32,43%	12	16,22%	9	12,16%	74	100,00%
v nízkej lojalnosti zamestnancov	11	14,86%	28	37,84%	23	31,08%	8	10,81%	4	5,41%	74	100,00%
vo vysokej konkurencii	8	10,81%	16	21,62%	20	27,03%	20	27,03%	10	13,51%	74	100,00%
v absencii žiadúcich študijných odborov	3	4,05%	7	9,46%	16	21,62%	22	29,73%	26	35,14%	74	100,00%
v nízkej atraktivite pracovných miest vo výrobe	6	8,11%	12	16,22%	23	31,08%	23	31,08%	10	13,51%	74	100,00%
v geografickej polohe podniku, Vašej prevádzky	21	28,38%	25	33,78%	18	24,32%	4	5,41%	6	8,11%	74	100,00%
v štruktúre nezamestnaných v krajine	6	8,11%	10	13,51%	14	18,92%	18	24,32%	26	35,14%	74	100,00%
v mene zamestnávateľa (zlá povesť zamestnávateľa)	45	60,81%	23	31,08%	4	5,41%	2	2,70%	0	0,00%	74	100,00%
v dĺžke ponúkaného pracovného pomeru	34	45,95%	31	41,89%	8	10,81%	0	0,00%	1	1,35%	74	100,00%
vo výške mzdy (finančné ohodnotenie, nefinančné benefity)	10	13,51%	25	33,78%	21	28,38%	13	17,57%	5	6,76%	74	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

Respondenti považujú nízku atraktivitu pracovných miest vo výrobe a nezáujem o prácu v danom sektore rovnako za dôležité dôvody, pretože sa potykajú s nedostatkom pracovníkom čo potvrdzuje aj piaty najčastejší dôvod nedostatku – vysoká konkurencia. Výšku mzdy (finančné ohodnotenie, nefinančné benefity) obsadili nižšie priečky. Účastníci tohto prieskumu pôsobia najmä v oblasti priemyslu. Zistenie prieskumu v kontexte respondentov teda plne koreluje s ekonomickou časťou analýzy – priemysel je kľúčovým hospodárskym sektorom, v ktorom tak vzniká vysoká konkurencia v zamestnávaní.

#### Ako v praxi firmy kompenzujú nedostatok domácej pracovnej sily?

V dotazníku mohli respondenti vybrať z viacerých známych nástrojov, akým možno kompenzovať nedostatok zamestnancov.

Napriek populárnej predstave, že zamestnávateľa siahajú po zahraničných pracovníkoch ako lacnej pracovnej sile, nejedná sa o preferovaný spôsob riešenia situácie s nedostatkom pracovnej sily. Zamestnávateľa musia obvykle vynaložiť viac financií aj administratívnej práce na zamestnanie zahraničného uchádzača. Zamestnávanie domáceho pracovníka je vždy lacnejšie. V prípade, ak je pre zamestnávateľa zamestnávanie pracovnej sily lacnejšie ako zamestnávanie domáceho pracovníka, nie je pravdepodobne nič v poriadku, aj keď nie je možné tento postoj generalizovať. Firmy, ktoré vynakladajú nižšie náklady na zamestnávanie cudzincov by mali preveriť legálnosť postupov to aj v prípade, ak sa jedná o pracovníkov ich dodávateľských subjektov.

Opýtaní respondenti nášho dotazníkového prieskumu označili ako najčastejší spôsob kompenzácie nedostatku pracovnej sily nárast miezd (74,32 % odpovedí), využitie agentúr dočasného zamestnávania – personálnym lízingom (60,81 % odpovedí) a využitie subdodávateľov - živnostníkov (48,65 % odpovedí). Práve zamestnávanie cez agentúry dočasného zamestnávania, či využitie subdodávateľov (živnosť) sú častým momentom pochybenia a prípadne vzniku nelegálneho zamestnávania. O spôsoboch nelegálneho zamestnávania pojednáva nasledujúca kapitola analýzy.

**Graf 9: Ako slovenskí zamestnávateľa najčastejšie kompenzujú nedostatok pracovnej sily**

### 7. Podľa Vášho názoru, nedostatok pracovnej sily slovenskí zamestnávateľa najčastejšie kompenzujú:



Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

Len málo respondentov označilo možnosť výberových konaní cez úrad práce.

### Čo považujú firmy za najnáročnejšie v procese zamestnávania zahraničnej pracovnej sily

V dotazníku boli účastníci dopytovaní na ich názor na proces zamestnávania zahraničnej pracovnej sily a čo v ňom považujú za najnáročnejšie.

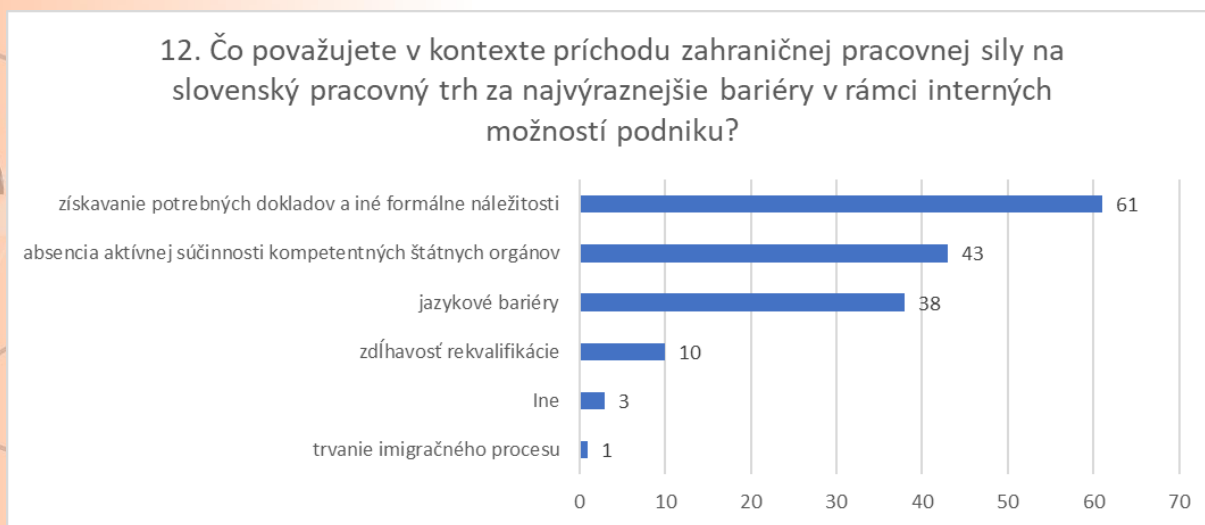
	1		2		3		4		5		N	%
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%		
administratívna náročnosť procesu zamestnávania	0	0,00%	2	2,70%	10	13,51%	18	24,32%	44	59,46%	74	100,00%
finančná náročnosť	6	8,11%	13	17,57%	31	41,89%	20	27,03%	4	5,41%	74	100,00%
neprehľadnosť legislatívy	0	0,00%	11	14,86%	26	35,14%	22	29,73%	15	20,27%	74	100,00%
absencia aktívnej súčinnosti kompetentných štátnych orgánov	0	0,00%	7	9,46%	14	18,92%	28	37,84%	25	33,78%	74	100,00%

Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

Účastníci z daných možností vybrali, že administratívna náročnosť procesu zamestnávania predstavuje pre nich najvyššiu záťaž. Ako druhé uvádzajú absenciu súčinnosti kompetentných štátnych orgánov. Tretiu pozíciu predstavuje neprehľadnosť legislatívy a až na poslednom mieste je uvádzaná finančná náročnosť. Pre firmy tak finančná náročnosť procesu nepredstavuje taký problém, ako tá administratívna. Procesy považujú za náročné a tento pocit umocňuje aj nízka súčinnosť úradov.

### Bariéry pri integrácii zahraničných pracovníkov

Pod integračnými procesmi je potrebné rozumieť aj činnosti spojené priamo so získavaním pobytu na prácu. Samozrejme ide aj o jeho prijatie spoločnosťou a na pracovisku zamestnávateľa. Podľa názoru respondentov prieskumu je najväčšou bariérou integrácie získavanie potrebných dokladov a iné formálne náležitosti, čo rovnako naznačuje najmä administratívnu náročnosť migračného procesu. Aj v týchto odpovediach sa na vyššej priečke zobrazila súčinnosť kompetentných orgánov. Nasleduje jazyková bariéra. Trvanie migračného procesu sa podľa odpovedí nejaví byť zásadným problémom.

**Tabuľka 44: Integrácia zahraničnej pracovnej sily**


Zdroj: vlastné spracovanie výsledkov dotazníkového prieskumu APZD

## Zhrnutie kapitoly

Dotazníkový prieskum bol vykonaný s cieľom potvrdiť postoj k nedostatku pracovnej sily priamo z pohľadu trhu práce – zamestnávateľov. Do prieskumu bolo zapojených 74 respondentov prevažne stredné a veľké podniky (83,78 %) z oblasti priemyslu (63,51 %) reprezentujúce celé územie Slovenska. 83,78 % respondentov potvrdilo, že dlhodobo pociťuje nedostatok domácej pracovnej sily a jej nižšia úroveň flexibility zvyšujú ochotu zamestnávateľov zamestnávať zahraničných pracovníkov.

Respondenti vo svojich názoroch uviedli, že najhlavnejšími dôvodmi nedostatku pracovnej sily je absencia žiaducich študijných odborov, štruktúra nezamestnaných v krajine a nízka atraktivita pracovných miest vo výrobe a vysoká konkurencia.

Respondenti ďalej uviedli, že nedostatok pracovnej sily sa snažia kompenzovať najmä zvyšovaním miezd, využívaním personálneho lízingu a subdodávateľmi služieb (živnostníci).

68,92 % respondentov aj v skutočnosti zamestnáva zahraničnú pracovnú silu. V 44,59 % túto skupinu tvoria súbežne pracovníci z krajín EÚ ale krajín mimo EÚ.

Súčasne 72,97 % zúčastnených potvrdilo, že vstup na slovenský pracovný trh zahraničným pracovníkom z tretích krajín komplikuje náročnosť vybavovania povolení na prácu a na pobyt.



V procesoch považujú za najvyššiu záťaž administratívnu náročnosť zamestnávania a nízku súčinnosť kompetentných štátnych orgánov.

V rámci integrácie pracovníkov na slovenský pracovný trh najväčšie bariéry predstavujú náročnosť pri získavaní potrebných dokladov a iné formálne náležitosti a aj v tomto prípade bola súčinnosť kompetentných štátnych orgánov prekážkou.

Prieskum potvrdil, že slovenské firmy, najmä pôsobiace v priemysle, pociťuje nedostatok domácej pracovnej, ktorý spôsobuje nízka flexibilita pracovnej sily, absencia žiaducich študijných odborov a štruktúra nezamestnaných. Tieto bariéry zvyšujú ochotu zamestnávateľov zamestnávať zahraničnú pracovnú silu.

Nedostatok pracovníkov firmy najčastejšie kompenzujú zvyšovaním miezd a využívaním personálneho lízingu a dodávateľov služieb či živnostníkov. 68,92 % respondentov potvrdilo, že zamestnávajú zahraničnú pracovnú silu a tvoria ju občania z krajín mimo EÚ, ale aj občania EÚ. Za najväčšie prekážky vstupu zahraničných pracovníkov na slovenský trh práce predstavuje administratívna náročnosť takéhoto zamestnávania a nízka súčinnosť kompetentných štátnych orgánov. Pri integrácii vnímajú za najväčšie prekážky náročnosť pri získavaní potrebných dokladov a iných formálnych náležitosti a aj v tomto prípade nízka súčinnosť kompetentných štátnych orgánov.

## 4. LEGISLATÍVA

V predchádzajúcich kapitolách bol preukázaný nedostatok domácej pracovnej sily, ktorý zakladá potrebu zamestnávať aj zahraničných pracovníkov. Dotazníkový prieskum sprostredkoval pohľad slovenských zamestnávateľov k problematike zamestnávania cudzích štátnych príslušníkov a čo pre nich predstavuje najväčšie bariéry - náročnosť pri získavaní potrebných dokladov a iných formálnych náležitosti, administratívna náročnosť takéhoto zamestnávania a nízka súčinnosť kompetentných štátnych orgánov.

Cieľom tejto kapitoly je pochopiť, ako funguje slovenská pobytová a pracovná legislatíva, aké sú jej základné rámce a procesy, prípadne aké bariéry vytvára. Základný prehľad migračnej legislatívy v iných krajinách môže pôsobiť ako inšpirácia na využitie tzv. best practice v podmienkach SR, ak je to možné. Časť je obohatená aj o analýzu nelegálneho zamestnávania, ktorá môže odzrkadľovať prílišnú náročnosť migračných procesov a firmy v snahe obísť takto silnú reguláciu sa k nej uchýľujú.

### 4.1. Pobytová a pracovná legislatíva

Základným právnym predpisom, ktorý upravuje problematiku vstupu a pobytu cudzincov na území SR, je zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov v znení neskorších predpisov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o pobyte cudzincov“).

Tento zákon v § 2 ods. 2 vysvetľuje, kto je považovaný za cudzinca, kto je považovaný za občana Únie a kto je považovaný za štátneho príslušníka tretej krajiny. Čiže v intenciách tohto ustanovenia sa **cudzincom** rozumie každý, kto nie je štátnym občanom Slovenskej republiky (SR). **Občanom Únie** sa rozumie každý, kto nie je štátnym občanom SR a je štátnym občanom niektorého členského štátu (ďalej občania EÚ/EHP). Za členský štát EÚ sa podľa § 2 ods. 1 písm. c) zákona o pobyte cudzincov považuje členský štát EÚ (okrem SR), iný štát, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (Island, Lichtenštajnsko a Nórsko) a Švajčiarska konfederácia. **Štátnym príslušníkom tretej krajiny** sa rozumie každý, kto nie je štátnym

občanom SR ani občanom EÚ; štátnym príslušníkom tretej krajiny sa rozumie aj osoba bez štátnej príslušnosti.<sup>24</sup>

Ako môžeme pozorovať, legislatíva používa pojmy cudzinec, občan Únie a štátny príslušník tretej krajiny. Keďže cieľom tejto analýzy je zamestnávanie cudzích štátnych príslušníkov, z dôvodu terminologickej korektnosti je použité na označenie týchto kategórií osôb všeobecný pojem „zahraničný pracovník“.

V kontexte zamestnávania zahraničných pracovníkov dôležitú úlohu v tejto oblasti zohráva okrem pobytového statusu v intenciách zákona o pobyte cudzincov aj úprava pracovnoprávných vzťahov, ktorá je v právnom poriadku SR zakotvená v zákone č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce). Čiže práva a povinnosti zamestnávateľa a zamestnanca upravené Zákonníkom práce sa nevzťahujú len na zamestnávanie občanov SR, ale rovnako sa uplatňujú aj na zamestnávanie zahraničných pracovníkov. Okrem Zákonníka práce je pri zamestnávaní zahraničných pracovníkov dôležitý aj zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“), ktorý upravuje osobitné podmienky umožňujúce vstup zahraničných pracovníkov na slovenský trh práce.

Pochopiteľne aplikácia spomínaných právnych predpisov v procese pracovnej mobility sa nezaobíde bez participácie zainteresovaných subjektov, ktorými sú:

- **cudzinecká polícia**, ktorej úlohou je zohľadňovanie bezpečnostného hľadiska a rozhodovanie o udelení prechodného pobytu na účel zamestnania, obnovení pobytu, zamietnutí žiadosti alebo zrušení pobytu;
- **úrad práce**, ktoré skúmajú trh práce, prihliadajú na aktuálnu situáciu na trhu práce a zaujímajú stanoviská, či je možné pracovné miesto obsadiť zahraničným pracovníkom;
- **zamestnávateľa**, ktorí nahlasujú na úrad práce voľné pracovné miesta;

<sup>24</sup> § 2 zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

- **agentúry dočasného zamestnávania**, ktoré môžu zahraničného pracovníka zamestnať na základe pracovnej zmluvy a dočasne ho prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.

Títo takpovediac kľúčoví hráči musia z pohľadu prístupu na slovenský trh práce rozlišovať, či ide o:

- **zahraničného pracovníka z krajín EÚ (EHP) a Švajčiarska**, ktorý má z pohľadu prístupu na trh práce rovnaké práva a povinnosti ako občan SR. Čiže zahraniční pracovníci z krajín EÚ a ich rodinní príslušníci môžu byť na území SR zamestnaní bez povolenia na zamestnanie. Zamestnávanie zahraničných pracovníkov z krajín EÚ sa teda realizuje podľa rovnakých princípov ako zamestnávanie občanov SR. Zamestnávateľ, ktorý má sídlo na území SR, môže občana členského štátu zamestnať na základe pracovnej zmluvy alebo dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v súlade so Zákonníkom práce a bez toho, aby sa budúci zamestnanec preukazoval pracovným povolením;
- **zahraničného pracovníka z tretej krajiny, pričom za tretie krajiny sa považujú všetky krajiny sveta a krajiny, ktoré nepatria do EÚ (Nórsko, Lichtenštajnsko a Island)**, ktorý na to, aby mohol na Slovensku pracovať musí získať tzv. jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie, čo je typ prechodného pobytu na účel zamestnania, ktorý sa udeľuje na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta vydaného príslušným úradom práce (klasické zamestnanie, sezónne zamestnanie, vnútro podnikový presun).

Ďalšou možnosťou je získanie prechodného pobytu na účel zamestnania na základe povolenia na zamestnanie, bez povolenia na zamestnanie alebo potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo prechodný pobyt „modrá karta“.

#### **Jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie**

Najviac využívanou formou zamestnávania zahraničných pracovníkov z tretích krajín je tzv. **jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie**. Táto možnosť pobytu a zamestnania vychádza zo smernice Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/ES o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom

v členskom štáte. Jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie je typ prechodného pobytu na účel zamestnania, ktorý sa udeľuje zahraničným pracovníkom z tretích krajín na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré vydá príslušný úrad práce. Princíp tohto typu pobytu spočíva v tom, že zahraniční pracovníci z tretích krajín, ktorí majú záujem pracovať na Slovensku, musia prejsť testom pracovného trhu.

**Testovanie pracovného trhu** má nasledovné štádiá. Zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania zahraničného pracovníka z tretej krajiny nahlási príslušnému úradu práce voľné pracovné miesta, ich počet a charakteristiku, a to najmenej 20 pracovných dní pred podaním žiadosti zahraničného pracovníka z tretej krajiny o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania. Voľné pracovné miesto je možné nahlásiť osobne, písomne, telefonicky, elektronickou poštou, faxom alebo cez web stránku [www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk](http://www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk). Inzerciu voľného pracovného miesta následne zabezpečuje príslušný úrad práce, ktorý zverejní voľné pracovné miesto v evidencii úradov práce v SR, na webovej stránke úradu práce, na výveskách v priestoroch úradu práce a na portáli EURES. Voľné pracovné miesto je potrebné nahlásiť:

- najmenej **10 pracovných dní** pred podaním žiadosti o povolenie na zamestnanie, v prípade ak sa vyžaduje povolenie na zamestnanie - na príslušnom **úrade práce**,
- najmenej **20 pracovných dní** pred podaním žiadosti o prechodný pobyt na účel zamestnania, v prípade, ak sa vyžaduje potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta – na príslušnom **úrade práce**, alebo
- najmenej **15 pracovných dní** pred podaním žiadosti o modrú kartu EÚ na **ústredí práce**.

Úrad práce najskôr preskúma, či sa v evidencii uchádzačov o zamestnanie nenachádza taký, ktorý by spĺňal podmienky pre obsadzovanú pozíciu. Ďalej preveruje, či uplatnením vzdelávania a prípravy pre trh práce nie je na uvedené miesto možné umiestniť uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii úradu práce. Ak sa takýto uchádzač v evidencii úradu práce nájde, je úrad práce povinný ho uprednostniť.

No existujú aj situácie, kedy úrad práce nemusí prihliadať na situáciu na trhu práce. Ide o zamestnanie s nedostatkom pracovnej sily, avšak podmienkou je, že podiel zamestnávaných zahraničných pracovníkov z tretích krajín je u zamestnávateľa nižší ako 30 % z celkového počtu

zamestnancov a miesto výkonu práce je v okrese s nižšou ako 5 %-nou mierou nezamestnanosti. Zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v okresoch s nižšou ako 5 %-nou priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti zverejňuje ÚPSVaR.

Taktiež môže úrad práce udeliť povolenie na zamestnanie bez prihladnutia na situáciu na trhu práce aj v prípade, že zahraničný pracovník z tretej krajiny bude v rámci vnútropodnikového presunu vykonávať na území SR stáž (a má vysokoškolské vzdelanie), alebo funkciu vedúceho zamestnanca alebo odborníka vyžadujúcu mimoriadne odborné vedomosti, zručnosti, schopnosti, poznatky, kvalifikáciu a skúsenosti nevyhnutné na prevádzku alebo manažment. Rovnako bez prihladnutia na situáciu na trhu práce vydá úrad práce potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta v prípade, že zahraničný pracovník z tretej krajiny bude na Slovensku vykonávať sústavnú vzdelávaciu činnosť alebo vedeckú činnosť ako pedagogický zamestnanec, vysokoškolský učiteľ, výskumný pracovník alebo umelecký pracovník vysokej školy, výskumný zamestnanec alebo vývojový zamestnanec vo výskumnej činnosti. Takisto v týchto prípadoch je **potrebné podať na úrad práce nahlášku voľného pracovného miesta**. Nevyžaduje sa však, aby ju zamestnávateľ urobil 20 pracovných dní pred tým, ako zahraničný pracovník podá žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania (jednotné povolenie).

Ak sa do 20 pracovných dní od nahlásenia voľného pracovného miesta nepodarí miesto obsadiť osobou vedenou v evidencii uchádzačov o zamestnanie, môže zamestnávateľ vydať písomný prísľub na zamestnanie alebo priamo uzatvoriť so zahraničným pracovníkom z tretej krajiny pracovnú zmluvu. Po uzatvorení pracovnej zmluvy so zamestnávateľom môže zahraničný pracovník z tretej krajiny požiadať na cudzineckej polícii alebo zastupiteľskom úrade SR v zahraničí o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania. Na základe podanej žiadosti o pobyt zahraničného pracovníka, cudzinecká polícia spolupracuje s príslušným úradom práce, ktorého povinnosťou je do 5 pracovných dní vydať potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktorým udelí súhlas alebo nesúhlas na jeho obsadenie. Ak úrad práce vydá súhlasné stanovisko na obsadenie voľného pracovného miesta, cudzinecká polícia udelí zahraničnému pracovníkovi z tretej krajiny prechodný pobyt na účel zamestnania v závislosti od platnosti potvrdenia úradu práce o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Ak úrad práce vydá nesúhlasné stanovisko na obsadenie voľného pracovného miesta, cudzinecká polícia zamietne zahraničnému pracovníkovi z tretej krajiny žiadosť o udelenie

prechodného pobytu na účel zamestnania. Finálne rozhodnutie o žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania je vždy v kompetencii cudzineckej polície. Cudzinecká polícia rozhodne o žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania do 90 dní od prijatia úplnej žiadosti. Ak ide o nedostatkovú profesiu, zamestnanie pre centrum podnikových služieb, technologické centrum alebo zamestnanie pre významného zahraničného pracovníka v SR, lehota na rozhodnutie je do 30 dní od vydania stanoviska úradu práce.

Cudzinecká polícia po udelení prechodného pobytu na účel zamestnania vydá zahraničnému pracovníkovi z tretej krajiny doklad o pobyte (povolenie na pobyt) a doklad s názvom „Dodatočné údaje o zamestnaní“, na ktorom je uvedený názov, adresa a IČO zamestnávateľa, miesto výkonu práce, druh vykonávanej práce a obdobie od - do výkonu práce. Až po nadobudnutí týchto dokladov môže zahraničný pracovník nastúpiť do zamestnania. O prípadnej zmene zamestnávateľa, zmene pracovnej pozície alebo iných údajov uvedených na doklade je zahraničný pracovník povinný informovať cudzineckú políciu, a to do 5 pracovných dní. Rovnako zamestnávateľ má povinnosť nahlásiť úradu práce začatie a skončenie pracovného pomeru zahraničného pracovníka z tretej krajiny.

Zamestnávateľ môže zamestnať zahraničného pracovníka z tretej krajiny aj **bez povolenia na zamestnanie alebo potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta**. Toto povolenie sa poskytuje presne zákonom stanovenému okruhu osôb v súlade s ustanovením § 23a zákona o službách zamestnanosti. Začiatok a skončenie zamestnania zahraničného pracovníka z tretej krajiny, ktorý bol zamestnaný bez povolenia na zamestnanie alebo potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, oznamuje zamestnávateľ úradu práce na základe informačnej karty v dvoch výtlačkoch spolu s kópiou dokladu preukazujúceho uzatvorenie pracovnoprávneho vzťahu. Jeden výtlačok úrad práce potvrdí a vráti zamestnávateľovi na kontrolné účely. Informačnú kartu možno v súčasnosti podať aj elektronickou formou.

Zákon o pobyte cudzincov ako aj zákon o službách zamestnanosti umožňuje zahraničným pracovníkom z tretích krajín vykonávať na území SR aj ďalšie formy práce, medzi ktoré patria modrá karta, sezónne zamestnanie, vnútro podnikový presun a mobilita zahraničného pracovníka z tretej krajiny.

**Modrá karta** je druh prechodného pobytu, ktorý sa udeľuje zahraničným pracovníkom z tretích krajín s vyššou odbornou kvalifikáciou. Základnou premisou modrej karty je uľahčenie vstupu vysokokvalifikovaným zahraničným pracovníkom na slovenský trh práce. Vysokokvalifikovaným zamestnaním sa rozumie zamestnanie, na ktorého výkon sa vyžaduje vyššia odborná kvalifikácia. Vyššou odbornou kvalifikáciou sa rozumie kvalifikácia preukázaná dokladom o vysokoškolskom vzdelaní.<sup>25</sup> Zaujemca o modrú kartu musí uzavrieť **pracovnú zmluvu** s budúcim zamestnávateľom na Slovensku, alebo od neho získať **písomný prísľub** o budúcom prijatí do zamestnania. **Pracovná zmluva** v prípade takéhoto zamestnania musí byť uzavretá na obdobie **najmenej jedného roka** odo dňa udelenia modrej karty, pričom dohodnutá mzda musí byť vo výške **najmenej 1,5 - násobku priemernej mesačnej mzdy** zamestnanca v hospodárstve SR v príslušnom odvetví zverejnenej ŠÚ SR za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podáva žiadosť o vydanie modrej karty.

**Sezónne zamestnanie** vychádza zo smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci. Na účely zákona o službách zamestnanosti je sezónne zamestnanie činnosť, ktorej vykonávanie nepresahuje 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov a je viazané na určité obdobie roka opakujúcou sa udalosťou alebo opakujúcim sa sledom udalostí spojených so sezónnymi podmienkami, počas ktorých sa vyžaduje podstatne vyšší objem práce.<sup>26</sup>

Zoznam odvetví sezónnych zamestnaní je ustanovený vyhláškou MPSVaR SR, v zmysle ktorej sezónne zamestnanie vykonávané zahraničným pracovníkom môže byť v odvetviach:

Sekcia A – poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov

Sekcia C – priemyselná výroba

Sekcia F – stavebníctvo

<sup>25</sup> § 37 ods. 3 zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

<sup>26</sup> Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov



Sekcia I – ubytovacie a stravovacie služby<sup>27</sup>

Z hľadiska povoľovacích procesov je dôležité rozlišovať obdobie vykonávania sezónneho zamestnania v lehote najviac 90 dní, a v lehote nad 90 dní najviac však 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Sezónne zamestnanie má dva režimy. Prvý režim znamená možnosť zahraničného pracovníka z tretej krajiny, ktorý podlieha vízovej povinnosti sezónne pracovať najviac 90 dní od jeho príchodu na územie SR na základe udeleného schengenského víza vydaného na účel sezónneho zamestnania a povolenia na zamestnanie. Ak ide o bezvízového zahraničného pracovníka z tretej krajiny, postačuje, keď bude mať príslušným úradom práce vydané len povolenie na zamestnanie. Druhý režim znamená, že ak chce zahraničný pracovník z tretej krajiny vykonávať sezónne zamestnanie dlhšie ako 90 dní, musí požiadať na cudzineckej polícii alebo na zastupiteľskom úrade SR o udelenie prechodného pobytu na účel sezónneho zamestnania. Celková dĺžka pobytu však nesmie presiahnuť 180 dní vrátane predchádzajúceho pobytu.

**Vnútropodnikový presun (ICT)** vychádza z transpozície smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/66/EÚ z 15. mája 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci vnútropodnikového presunu. Vnútropodnikovým presunom sa rozumie dočasné vyslanie zahraničného pracovníka z tretej krajiny na účel zamestnania alebo odbornej prípravy, ktorý sa v čase podania žiadosti o udelenie prechodného pobytu nachádza mimo územia SR a členských štátov EÚ, zamestnávateľom so sídlom mimo územia SR a členských štátov EÚ, s ktorým má zahraničný pracovník z tretej krajiny pred presunom a počas presunu uzavretú pracovnú zmluvu, k tomu istému zamestnávateľovi alebo k zamestnávateľovi v rámci tej istej skupiny zamestnávateľov so sídlom v SR.<sup>28</sup>

Vnútropodnikový presun sa môže uplatňovať len v prípade ak ide o:

<sup>27</sup> § 1 ods. 2 vyhlášky č. 190/2017 Z. z. (Vyhláška MPSVaR SR ktorou sa ustanovuje zoznam odvetví sezónnych zamestnaní

<sup>28</sup> § 2 ods. 1 písm. s) zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

- zahraničného pracovníka z tretej krajiny s vysokoškolským vzdelaním, ktorý v rámci vnútropodnikového presunu vykonáva odbornú prípravu (stáž) na účely profesionálneho rastu alebo získania vedomostí v oblasti manažmentu podnikania,
- zahraničného pracovníka z tretej krajiny, ktorý v rámci vnútropodnikového presunu vykonáva funkciu vedúceho zamestnanca alebo odborníka vyžadujúcu mimoriadne odborné vedomosti, zručnosti, schopnosti, poznatky, kvalifikáciu a skúsenosti nevyhnutné na prevádzku alebo manažment.

V prípade vnútropodnikového presunu zamestnávateľ nemá povinnosť oznámiť voľné pracovné miesto úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Avšak z hľadiska povoľovacích procesov je potrebné rozlišovať, či pôjde o krátkodobý presun (do 90 dní) alebo dlhodobý presun. Ak pôjde o krátkodobý presun, úrad práce bude udeľovať povolenie na zamestnanie podľa § 22 ods. 10 zákona o službách zamestnanosti na základe žiadosti zahraničného pracovníka z tretej krajiny o povolenie na zamestnanie. Povolenie na zamestnanie sa udeľuje v tomto prípade najviac na obdobie 90 dní. V prípade dlhodobého presunu musí zahraničný pracovník z tretej krajiny požiadať o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania (vnútropodnikový presun) výlučne na zastupiteľskom úrade v zahraničí.

**Mobilita zahraničného pracovníka z tretej krajiny** je podmnožinou vnútropodnikového presunu (ICT). Mobilitou sa rozumie presun zahraničného pracovníka z tretej krajiny z územia iného členského štátu na územie SR počas platného pobytu na území členského štátu, pričom na území SR bude vykonávať účel pobytu rovnaký ako na území členského štátu, alebo presun zahraničného pracovníka z tretej krajiny z územia SR na územie členského štátu počas platného pobytu na území SR, pričom na území členského štátu bude vykonávať účel pobytu rovnaký ako na území SR. Mobilita umožňuje študentom, výskumníkom a rodinným príslušníkom výskumných pracovníkov, ktorí sú držiteľmi povolenia na pobyt v niektorom z členských štátov EÚ, absolvovať krátkodobé pobyty na Slovensku bez povinnosti získať prechodný pobyt. Okrem povinnosti oznamovať úmysel **priať** študentov/výskumníkov, ktorí sú rezidentmi iných členských štátov na mobilitu na Slovensku, majú vysoké školy a výskumné organizácie oznamovaciu povinnosť aj v súvislosti s **vysielanými** študentmi/výskumníkmi. Ak študenti/výskumníci z tretích krajín, ktorí majú

na Slovensku udelený prechodný pobyt, zamýšľajú realizovať mobilitu v inom členskom štáte EÚ, sú vysoké školy/výskumné organizácie povinné oznámiť tento ich úmysel miestne príslušnému oddeleniu cudzineckej polície **do troch pracovných dní** odkedy sa o tejto skutočnosti dozvedeli.

## 4.2. Prehľad pracovných regulácií v zahraničí

Zahraničná pracovná mobilita je prakticky najrýchlejší a najefektívnejší spôsob zabezpečenia potrieb pracovného trhu v prípade nedostatku domácej pracovnej sily či už vo všeobecnosti alebo v špecifických profesiách. Zahraniční pracovníci s potrebnou kvalifikáciou môžu veľmi promptne vyplniť medzery na trhu práce spôsobené odchodom domácej pracovnej sily do zahraničia alebo nepriaznivým demografickým vývojom. Táto časť analýzy ponúka čitateľovi základný prehľad regulácií pracovnej mobility v iných členských krajinách EÚ.

### Česká republika

Nedostatok pracovnej sily na českom trhu práce pociťuje aj Česká republika. Avšak Česká republika sa stále viac stretáva s nelegálnou migráciou a s tým spojeným nelegálnym zamestnávaním zahraničných pracovníkov.

Hlavným dôvodom je fakt, že zamestnaniu zahraničných pracovníkov predchádza mnoho administratívy, dlhé čakacie lehoty a splnenie množstva podmienok. Zamestnávateľia obchádzajú platnú legislatívu, aby pre svoj prospech zamestnávali zahraničných pracovníkov, ktorí sú ochotní pracovať takmer za akýchkoľvek podmienok. Zahraniční pracovníci tak často pracujú bez povolenia na zamestnanie, bez pracovnej zmluvy a za pracovných podmienok, ktoré neodpovedajú zákonným štandardom.<sup>29</sup>

K tomu, aby mohli byť zahraniční pracovníci zamestnaní na území Českej republiky, potrebujú povolenie, tzv. zamestnaneckú kartu. Zamestnanecká karta je druh povolenia na dlhodobý pobyt na území Českej republiky, kedy účelom pobytu zahraničného pracovníka (dlhšieho ako 3 mesiace) je zamestnanie. Zahraničný pracovník, ktorý má zamestnaneckú kartu, je oprávnený zdržiavať sa na území Českej republiky a zároveň pracovať na pracovnej pozícii, na ktorú bola zamestnanecká karta vydaná, alebo pracovať na pracovnej pozícii, na ktorú mu bol podľa

<sup>29</sup> JOKLOVÁ, K a kol.: *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků: ASPI, 2009*

predchádzajúcej právnej úpravy udelený súhlas alebo ktorú cudzinec riadne oznámil (v rámci zmeny zamestnávateľa, pracovného zaradenia alebo zamestnania na ďalšej pracovnej pozícii u rovnakého alebo ďalšieho zamestnávateľa).

Zamestnanecká karta je určená pre zahraničných pracovníkov zo všetkých štátov sveta. Nie však pre občanov členských štátov EÚ/EHP a Švajčiarska a ich rodinných príslušníkov z radov občanov ostatných štátov, ktorí sú držiteľmi pobytovej karty rodinného príslušníka občana EÚ/EHP a Švajčiarska alebo o jej vydanie požiadali. Z hľadiska odbornej spôsobilosti je zamestnanecká karta určená pre všetky druhy zamestnania bez ohľadu na stupeň požadovanej odbornej spôsobilosti. Voľné pracovné miesto, na ktoré možno podať žiadosť o zamestnaneckú kartu, však musí byť zaradené do centrálnej evidencie voľných pracovných miest obsaditeľných držiteľmi zamestnaneckej karty. Tieto voľné miesta musia byť so súhlasom zamestnávateľa zverejňované na internetovom Integrovanom portáli Ministerstva práce a sociálnych vecí ČR.<sup>30</sup>

### **Poľská republika**

Zahraničný pracovník, ktorý chce pracovať na území Poľskej republiky musí získať povolenie na pobyt a pracovné povolenie.

Keďže Poľsko je súčasťou EÚ, občania krajín EÚ vrátane Nórska, Lichtenštajnska, Islandu a Švajčiarska môžu v Poľsku pracovať bez zvláštnych povolení. Občania Arménska, Bieloruska, Gruzínska, Moldavska, Ruska alebo Ukrajiny navyše nemusia žiadať o pracovné povolenie, ak majú v úmysle pracovať v Poľsku nie dlhšie ako 6 mesiacov ročne.

Zahraničný pracovník môže v Poľsku legálne pracovať, ak je držiteľom víza na pracovné účely. Za účelom získania tohto pracovného víza zahraničný pracovník vyplní žiadosť o vízum s pracovným povolením alebo písomným vyhlásením zamestnávateľa, ktoré preukazuje jeho úmysel pracovať s cudzincom, ak sa pracovné povolenie nevyžaduje. Podobne môžu zahraniční pracovníci, ktorí legálne žijú v Poľsku iba za účelom práce, požiadať o prechodný pobyt a pracovné povolenie alebo povolenie na prechodný pobyt na účel práce (pre povolania vyžadujúce vysokú kvalifikáciu). Poľská republika

<sup>30</sup> Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

udeľuje pracovné povolenie a povolenie na prechodný pobyt na 3 roky. Po uplynutí 3 rokov môže zahraničný pracovník požiadať o jeho predĺženie.<sup>31</sup>

Väčšina zahraničných pracovníkov pracuje v sektore služieb. Medzi ďalšie hlavné priemyselné odvetvia, v ktorých zahraniční pracovníci pôsobia, patria chemikálie, ťažba uhlia, spracovanie potravín a ďalšie.

### Maďarská republika

Maďarská republika si v súvislosti s otvorením pracovného trhu pre zahraničných pracovníkov ponechala možnosť rozhodnúť o recipročných opatreniach. Maďarská republika sa rozhodla uplatňovať na pracovnom trhu zásadu reciprocity voči Belgicku, Dánsku, Fínsku, Francúzsku, Grécku, Holandsku, Islandu, Luxembursku, Nemecku, Nórsku, Portugalsku, Rakúsku, Španielsku, Švajčiarsku a Taliansku. Zahraniční pracovníci z týchto krajín môžu v Maďarsku pracovať iba na základe pracovného povolenia. Zahraniční pracovníci z tretích krajín môžu v Maďarsku pracovať len na základe pracovného povolenia a povolenia na pobyt. Doba platnosti povolenia na pobyt môže byť obmedzená na dobu platnosti pracovnej zmluvy.<sup>32</sup>

Ďalšou zaužívanou formou zamestnávania v Maďarsku je zamestnanie na knižku dočasného zamestnania. **Zamestnanie na knižku dočasného zamestnania** je najrozšírenejšou formou zamestnania zahraničných pracovníkov na krátkodobý pracovný pomer. Knižku dočasného zamestnania v každom prípade vybavuje pre zahraničného pracovníka zamestnanec bezplatne na miestne príslušnom Regionálnom úrade práce v Maďarsku v závislosti od miesta trvalého bydliska alebo prechodného pobytu. Zamestnávateľ po ukončení zamestnávania zahraničného pracovníka na knižku dočasného zamestnania je povinný nalepiť do tejto knižky kolok. Zamestnávateľ týmto úkonom spĺňa svoju daňovú povinnosť, taktiež povinnosť odvodov zo mzdy. **Kolok** je potvrdením aj pre uplatnenie nároku na zdravotnú opateru a zápočet dôchodkového obdobia. pri osobnom prevzatí knižky dočasného zamestnania každý zamestnávateľ podpisuje aj poučenie o tom, že je povinný si

<sup>31</sup> Ako získať prácu v Poľsku pre cudzincov, dostupné na <https://worldscholarshipforum.com/sk/work-in-poland-for-foreigners/>

<sup>32</sup> Maďarsko, dostupné na [https://www.iuventa.sk/files/documents/1\\_eurodesk/import/D%C3%B4le%C5%BEit%C3%A9%20linky/Madarsko.1.pdf](https://www.iuventa.sk/files/documents/1_eurodesk/import/D%C3%B4le%C5%BEit%C3%A9%20linky/Madarsko.1.pdf).

vyžiadať číslo TAJ (társadalombiztosítási szám) a daňové číslo. Bez vyžiadania uvedených čísiel nie je možné v nasledujúcom roku požiadať o novú knižku dočasného zamestnania. Taktiež sa toto obdobie nezapočítava do štatútu pracovného pomeru. Z toho vyplývajúci si nemôže uplatniť žiadny nárok na dávky.<sup>33</sup>

## Rakúsko

Rakúsko vo vzťahu k zahraničným pracovníkom pristúpilo k regulovaniu svojho pracovného trhu a naďalej potrebujú na výkon práce pracovné povolenia (Beschäftigungsbewilligung).

O pracovné povolenie pre zahraničného pracovníka môže požiadať iba rakúsky zamestnávateľ na príslušnom úrade práce (AMS – Arbeitsmarktservice). Povolenie sa vydáva na dobu určitú, najviac na 1 rok. Po roku legálneho zamestnania úrad práce potvrdí zahraničnému pracovníkovi slobodu pohybu na pracovnom trhu (Freizügigkeitsbestätigung). Zamestnávateľ potom už nemusí podnikateľ žiadne iné kroky a môže nositeľa tohto potvrdenia zamestnať bez obmedzenia. Toto právo na slobodu pohybu na pracovnom trhu zanikne, ak zahraničný pracovník opustí územie Rakúska na iné než dočasné obdobie. Rakúsky zamestnávateľ smie zamestnať zahraničného pracovníka ako kľúčovú pracovnú silu (Zulassung als Schlüsselkraft), a to na základe klasického povolenia na zamestnanie (Beschäftigungsbewilligung), povolenia pre zberačov úrody (Erntehelfer) alebo prostredníctvom povolenia na vyslanie (Entsendebewilligung).

Najväčší dopyt rakúskych zamestnávateľov je po pracovnej sile v poľnohospodárstve, gastronómii a cestovnom ruchu (hotelierstve). Žiadané sú sezónne sily v oblasti turistiky (v alpských spolkových krajinách na letnú a zimnú turistickú sezónu v hoteloch, reštauráciách a horských chatách, najviac však na polroka), poľnohospodárstve (pri zbere hrozna) a lesníctve. Vyhľadávaní sú inštruktori lyžovania.<sup>34</sup>

## Nemecko

<sup>33</sup> Podmienky zamestnávania v krajinách EÚ – Maďarsko, dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Podmienky-zamestnavania-v-krajinach-EU-Madarsko.htm>

<sup>34</sup> Podmienky zamestnávania v krajinách EÚ – Rakúsko, dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Podmienky-zamestnavania-v-krajinach-EU-Rakusko.htm>

Zahraniční pracovníci členských států EU mají úplnou slobodu pohybu pracovníkov a nepodliehajú žiadnym obmedzeniam pracovných povolení. To isté platí pre zahraničných pracovníkov krajín EHP, Islandu, Nórska a Lichtenštajnska. Štátni príslušníci Švajčiarska sa rovnajú štátnym príslušníkom EHP. Nemecko plne otvára trh práce kvalifikovaným pracovníkom z krajín mimo EÚ. Doteraz mali prístup na trh práce neobmedzene len odborníci s ukončeným vysokoškolským vzdelaním. Vízum alebo povolenie na pobyt môžu získať aj odborníci so zahraničnou odbornou kvalifikáciou vo všetkých profesiách. Obmedzenie sa neuplatňuje na nedostatkové profesie.

Na vydanie víza alebo povolenia na pobyt na účely zamestnania sa vyžaduje rovnocennosť kvalifikácie s konkrétnou pracovnou ponukou. Akákoľvek kvalifikovaná činnosť je povolená v prípade vlastnej odbornej pripravenosti. Spolková agentúra práce rovnako ako predtým skúma, či podmienky zamestnania zodpovedajú podmienkam porovnateľnými s podmienkami na domácich pracovníkov. Kontrola priority sa už nevykonáva. Okrem toho v súčasnosti existujú možnosti na získanie víza na obmedzenú dobu s cieľom získania uznania profesijnej kvalifikácie alebo s cieľom hľadania zamestnania alebo školiaceho miesta.

Zrýchlený postup kvalifikovaných pracovníkov zavádza možnosť rýchlejšieho a spoľahlivejšieho postupu pri vydávaní víz. Vyžaduje sa dohoda medzi zamestnávateľom a miestne zodpovedným imigračným úradom. Hneď ako sú k dispozícii všetky dokumenty a imigračný úrad dal súhlas na vstup, kvalifikovaný pracovník dostane termín na stretnutie na zastupiteľskom úrade do troch týždňov a vízum do ďalších troch týždňov.

Od 1. februára 2020 začala Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA – Centrála pre uznávanie kvalifikácie) pracovať pod jednou strechou s Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV - Centrála pre sprostredkovanie práce zahraničným kvalifikovaným pracovným silám) v Bonne. Úlohou ZSBA/Centrály pre uznávanie kvalifikácie je poskytovať poradenstvo tým, ktorí sa uchádzajú o uznanie kvalifikácie a ktorí sú v zahraničí, o perspektívach a požiadavkách na postup pri uznávaní kvalifikácie a možnostiach uplatnenia sa na trhu práce a o otázkach týkajúcich sa práva na pobyt. Zamestnanci ZSBA sprevádzajú osoby (ktoré žiadajú o uznanie kvalifikácie) procesom až do ich vstupu na územie Nemecka.

ZSBA poskytuje poradenstvo aj o možnom mieste zamestnania. ZSBA podporuje žiadateľov pri zostavovaní potrebných dokumentov a postupuje ich zodpovednému orgánu. ZSBA tiež sprostredkuje kontakty so zamestnávateľmi v Nemecku alebo nevyhnutné kurzy pre získanie plnej kvalifikácie.

### Francúzsko

**Francúzsko zjednodušilo postup pri vydávaní pracovných povolení** pre zahraničných pracovníkov v siedmich odvetviach a 61 profesiách (stavebníctvo a verejné stavby, hotelierstvo a reštaurácie, poľnohospodárstvo, strojárstvo priemysel, procesná výroba, obchod a čistiace práce). Na prístup k profesiám identifikovateľným kódom ROME (Register remesiel a zamestnaní) je naďalej nevyhnutné pracovné povolenie udelené Krajským riaditeľstvom práce a zamestnania, avšak krajina pôvodu uchádzača o prácu už nemôže byť dôvodom na zamietnutie žiadosti. Zamestnávateľ nie je povinný zverejniť svoju ponuku voľného pracovného miesta na národnom trhu práce (inzerciou alebo prostredníctvom ANPE) na to, aby takéhoto uchádzača o zamestnanie mohol prijať, berúc do úvahy preukázateľné potreby pracovných síl v tom-ktorom sektore a v tej- ktorej profesii. Takémuto uchádzačovi však musí poskytnúť identické zmluvné podmienky aj finančné ohodnotenie ako francúzskemu zamestnancovi. Krajské riaditeľstvá práce tak nemôžu argumentovať situáciou na domácom trhu práce a žiadosť o zamestnanie uchádzača z niektorej novej členskej krajiny zamietnuť, čo bolo v minulosti jedným z hlavných dôvodov na zamietnutie žiadosti.

Povolenie na pobyt je povinné pre pobyt dlhší ako tri mesiace. V tom prípade zahraničný pracovník musí prísť na cudzinecké oddelenie prefektúry miesta svojho pobytu alebo na mestský úrad s kópiou svojej pracovnej zmluvy, osvedčením o lekárskej prehliadke a cestovným dokladom.<sup>35</sup>

### Portugalsko

Zahranční pracovníci z členských štátov EÚ nepotrebujú na účel práce v Portugalsku pracovné povolenie. Povolenie k pobytu vydáva Imigračné a pohraničné oddelenie (Servico de Estrangeiros e Fronteiras) a zahraničný pracovník musí o jeho vydanie požiadať v prípade, ak plánujete zostať v krajine dlhšie ako 3 mesiace. V prípade, ak zahraničný pracovník požiada o povolenie k pobytu musí predložiť

<sup>35</sup> Podmienky zamestnávania v krajinách EÚ – Francúzsko, dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Podmienky-zamestnavania-v-krajinach-EU-Francuzsko.htm>



platnú identifikačnú kartu alebo platný cestovný doklad, 2 fotografie a prehlásenie budúceho zamestnávateľa, kde bude vyznačená doba zamestnania.

Zahraničný pracovník, ktorý chce zotrvať a pracovať na území Portugalska viac ako tri mesiace, ale nie viac ako jeden rok, musí požiadať o prechodné povolenie na pobyt na Imigračnom a pohraničnom oddelení Portugalska (Servico de Estrangeiros e Fronteiras). Tento dokument bude zahraničnému pracovníkovi vydaný do trvania jeho zamestnania. Zahraničný pracovník, ktorý chce zotrvať a pracovať na území Portugalska viac ako jeden rok, musí požiadať o povolenie na pobyt, ktoré sa vydáva na päť rokov a môže byť predĺžené na ďalších 10 rokov.

### Belgicko

**Belgicko rovnako ako Rakúsko neotvorilo** zahraničným pracovníkom z členským štátov EÚ **svoj pracovný trh**, preto zahraniční pracovníci potrebujú na prácu v Belgicku aj naďalej pracovné povolenie. **Pracovné povolenie** vybavuje zamestnávateľ, ktorý chce zahraničného pracovníka zamestnať. Avšak na získanie pracovného povolenia na vykonávanie niektorých nedostatkových profesií sa uplatňuje zjednodušená procedúra. V týchto prípadoch môže zamestnávateľ vybaviť pracovné povolenie do 5 dní. Každá z územných častí Belgicka (Flámsko, Valónsko, Brusel aj nemecky hovoriaca oblasť) vydala vlastný zoznam týchto nedostatkových profesií. Zahraničný pracovník, ktorý chce v Belgicku pracovať, je povinný zaregistrovať sa na cudzineckom úrade do 8 dní od príchodu. Po mesiaci získava žiadateľ modrú kartu, čiže 5-ročné povolenie na pobyt.<sup>36</sup>

### Švajčiarsko

Zahraničný pracovník, ktorý chce vo Švajčiarsku pracovať, je povinný zaregistrovať sa na kantónálnom úrade príslušnom podľa miesta svojho pobytu. Povolenie na pobyt sa nevyžaduje do 3 mesiacov. Zahraničný pracovník z členského štátu EÚ, ktorý plánuje zotrvať a pracovať vo Švajčiarsku viac ako 3 mesiace už potrebuje povolenie na pobyt.

Medzi najbežnejšie povolenia patria:

---

<sup>36</sup> Podmienky zamestnávania v krajinách EÚ – Belgicko, dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Podmienky-zamestnavania-v-krajinach-EU-Belgicko.htm>

- povolenie L EC/EFTA (krátkodobé povolenie na pobyt): zahraničný pracovník musí mať platnú pracovnú zmluvu na menej ako 1 rok. Povolenie bude pridelené na dobu trvania pracovnej zmluvy. K predĺženiu povolenia stačí, ak zahraničný pracovník predloží novú pracovnú zmluvu. Ak trvanie pracovnej zmluvy nepresiahne 1 rok, zahraničný pracovník obdrží povolenie na dobu trvania pracovnej činnosti. Ak trvá táto činnosť dlhšie ako 1 rok, zahraničný pracovník má nárok na povolenie na pobyt.
- povolenie B EC/EFTA (povolenie na pobyt): ak má zahraničný pracovník pracovnú zmluvu s dobou platnosti viac ako 1 rok alebo na dobu neurčitú, získa povolenie na pobyt s platnosťou do 5 rokov. Povolenie umožňuje vykonávať aj iné pracovné činnosti, ako aj zmenu pracovných miest alebo vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti – podnikanie.

Samostatne zárobkovo činná zahraničná osoba poskytujúca služby vo všeobecných odvetviach nepotrebuje žiadne povolenie v prípade, že doba poskytovania služieb je menej ako 90 dní. Musí sa však nahlásiť na príslušných kantónálnych úradoch v mieste, kde svoje služby poskytuje. Nahlásenie sa môže vykonať tiež elektronickou formou. Ak poskytuje služby v odvetviach: stavebníctvo, úprava terénu/záhradníctvo, upratovanie, súkromné bezpečnostné služby, potom potrebuje pracovné povolenie od prvého dňa práce vo Švajčiarsku. Ak poskytuje služby v ktoromkoľvek odvetví po dobu viac ako 90 dní v kalendárnom roku, potrebuje pracovné povolenie. O udelení povolenia rozhoduje kantónálny úrad kompetentný podľa miesta, kde sa služby poskytujú.

#### 4.3. Strategické dokumenty a realizované opatrenia v oblasti pracovnej mobility

Je nepochybné, že Slovensko patrí ku krajinám s najhoršími demografickými vyhlídkami v EÚ. Podľa najnovšej projekcie Eurostatu bude Slovensko do roku 2070 druhou najrýchlejšie starnúcou ekonomikou v EÚ po Poľsku.<sup>37</sup>

<sup>37</sup> *Správa o starnutí populácie, Eurostat (2021), dostupné na: [https://ec.europa.eu/info/publications/2021-ageing-report-underlying-assumptions-and-projection-methodologies\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/2021-ageing-report-underlying-assumptions-and-projection-methodologies_en)*

V dlhodobom horizonte bude Slovensko čeliť riziku automatizácie pracovných miest spojenej so starnutím obyvateľstva. Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) odhaduje, že vysokému riziku je vystavená až tretina pracovných miest, čo je najviac spomedzi rozvinutých krajín.<sup>38</sup>

Najviac by mali byť ovplyvnené okresy, ktoré v súčasnosti čelia najväčšiemu nedostatku pracovných síl. V dlhodobom horizonte by sa preto ekonomika mala zamerať na zvyšovanie zručností existujúcej a budúcej pracovnej sily, či tzv. riadenú migráciu. Schémy na podporu vnútroštátnej mobility práce už vzhľadom na klesajúcu mieru nezamestnanosti nedokážu vykryť narastajúci nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily v ekonomicky silnejších regiónoch.

Podiel populácie prichádzajúcej zo zahraničia je nízky. Napriek takmer päťnásobnému nárastu od roku 2014 dosahuje počet pracovníkov zo zahraničia len 2,7 % celkovej pracovnej sily. Podiel narodených v inej krajine tvorí len 3,6 % populácie (2,6 % v roku 2010), čo je jedna z najnižších hodnôt v OECD. Údaj zahŕňa aj ľudí pôvodom zo Slovenska narodených v inej krajine, čo naznačuje nízku motivácie pre návrat na Slovensko. Väčšina z narodených v inej krajine pochádza zo susediacich krajín (najmä Česko a Maďarsko).<sup>39</sup>

Avšak problémom Slovenska je aj oblasť vzdelávania a udržania najschopnejších ľudí, ktorí by mali byť hnacou silou inovácií, ktoré sú prameňom perspektívneho ekonomického rastu. K odchodu talentov prichádza už po skončení stredoškolského vzdelania. Príležitosť študovať v zahraničí a diskutovaná kvalita vysokoškolského vzdelávania čoraz viac motivuje mladých ľudí študovať v zahraničí. Zároveň je vysoko pravdepodobné, že v zahraničí zostanú aj po skončení štúdia. K tomu sa pridáva odchod absolventov slovenských vysokých škôl (okolo 10 % absolventov), najmä lekárov.<sup>40</sup>

Nástroje na prilákanie kvalifikovaných zahraničných pracovníkov ako aj vysokokvalifikovaných zahraničných pracovníkov majú v súčasnosti minimálnu dimenziu. Podpora integrácie na trh práce pre reemigrantov zo zahraničia a zahraničných pracovníkov je prakticky nulová, pretože cieľovou skupinou

<sup>38</sup> *Ekonomický prehľad Slovenska 2019*, dostupné na: [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-slovak-republic-2019\\_eco\\_surveys-svk-2019-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-slovak-republic-2019_eco_surveys-svk-2019-en)

<sup>39</sup> *Plán obnovy (cestovná mapa k lepšiemu Slovensku)*, dostupné na: [https://www.planobnovy.sk/site/assets/files/1019/kompletny-plan\\_obnovy.pdf](https://www.planobnovy.sk/site/assets/files/1019/kompletny-plan_obnovy.pdf)

<sup>40</sup> *Ibidem*

aktívnej politiky trhu práce sú predovšetkým nezamestnaní. Aktívna integrácia na trh práce by mala smerovať najmä k podpore vzdelávacích, rekvalifikačných a jazykových kurzov pre reemigrantov a zahraničných pracovníkov.

Opatrenia na podporu pracovnej mobility zo zahraničia sú zadané vo viacerých strategických dokumentoch. Jedným z pozitívnych impulzov je dokument *Plán obnovy*, konkrétne komponent 10, v ktorom si SR stanovila za cieľ vytvoriť účinné politiky a nástroje na úspešné zapojenie Slovenska do obehu mozgov („brain circulation“) motivujúce zahraničných pracovníkov, vrátane emigrantov zo Slovenska, študentov, či podnikateľov k príchodu na Slovensko. Cieľom politik na podporu mobility je zmierniť narastajúci demografický tlak, prilákať ľudský kapitál nevyhnutný na rast slovenskej ekonomiky a plne profitovať z európskeho trhu s talentmi.<sup>41</sup>

Ďalším dokumentom na podporu regulácie zamestnávania pracovníkov z tretích krajín na slovenskom trhu práce je *Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR*. Stratégia obsahuje 23 krátkodobých opatrení a 27 dlhodobých opatrení s výhľadom do roku 2030. Ide o dočasné opatrenia na riešenie aktuálneho nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily na slovenskom trhu práce. Slovensko na rozdiel od krajín V4 naďalej ostáva krajinou, ktorá reguluje prísun legálnej v SR.<sup>42</sup>

Na schému pracovnej mobility cudzincov v SR nadväzuje dokument IOM s názvom *Schéma pracovnej mobility pre SR*. Schéma obsahuje návrhy opatrení na flexibilné riadenie pracovnej mobility do SR.<sup>43</sup>

Aktuálnym dokumentom je aj *Národný program reforiem SR 2020*, ktorý riešenie nedostatku pracovných síl bude podporovať uľahčením zamestnávania zahraničných pracovníkov z tretích krajín.<sup>44</sup>

Hlavnými prioritami reforiem a opatrení na prilákanie a udržanie kvalifikovanej pracovnej je zvýšenie kvality ľudského kapitálu a zručností domácej a zahraničnej pracovnej sily, zlepšenie kvality

<sup>41</sup> *Ibidem*

<sup>42</sup> *Stratégia pracovnej mobility SR (október 2018)*, dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/23260/1>

<sup>43</sup> *Schéma pracovnej mobility pre SR*, dostupné na: <https://iom.sk/sk/aktivity/spolupraca-a-partnerstvo/schema-pracovnej-mobility-pre-slovensku-republiku.html>

<sup>44</sup> *Národný program reforiem SR 2020*, dostupné na: <https://www.mfsr.sk/files/sk/financie/institut-financnej-politiky/strategicke-materialy/narodny-program-reforiem/npr-2020.pdf>

života, zlepšenie vzdelávania, kvalita zdravotnej a sociálnej starostlivosti a efektívnu verejnú správu. Všetky spomínané aspekty, podobne ako výška miezd, ovplyvňujú atraktivnosť Slovenska a stimulujú mobilitu zo zahraničia.

Úrad hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru (ÚHCP P PZ) ako vecný gestor zákona o pobyte cudzincov si dlhodobo uvedomuje potrebu úpravy legislatívy, ale aj potrebu nelegislatívnych zmien súvisiacich so zamestnávaním zahraničných pracovníkov.

V roku 2018 bol vypracovaný materiál „*Stratégia pracovnej mobility cudzincov*“, ktorá bola schválená vládou SR v roku 2018. Jednou zo schválených opatrení bolo zavedenie udeľovania národných víz SR za účelom vykonávania zamestnania na území SR. V rámci tohto opatrenia bola schválená novelizácia zákona o pobyte cudzincov (zákon č. 404/2011 Z. z. v znení neskorších predpisov) a zákona o službách zamestnanosti (zákon č. 5/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov). Na základe tejto legislatívnej zmeny je možné po schválení vládou SR začať s udeľovaním takýchto víz pre štátnych príslušníkov tretích krajín. Súčasťou tohto opatrenia, ako jeho nelegislatívna časť, bol aj návrh na navýšenie pracovníkov ZÚ SR, na ktorých by sa takéto víza udeľovali a zamestnancov na centrálnom vízovom orgáne ÚHCP P PZ, ktorí by vykonávali bezpečnostné previerky žiadateľov o tieto víza. Navýšenie bolo potrebné z dôvodu toho, že by sa výrazným spôsobom navýšili počty žiadostí o víza, ktoré by súčasný personál nebol schopný zrealizovať v primerane krátkom čase.

Vzhľadom k tomu, jednou z reforiem plánu obnovy je skrátenie a zjednodušenie procesu získania pracovného povolenia a povolenia na pobyt pre vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín vrátane ich rodinných príslušníkov, vláda SR schválila nariadenie vlády č. 521/2021 Z. z. o záujme SR udeliť národné vízum vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sa rozhodnú pre prácu na Slovensku. Právna úprava umožní udeliť národné vízum štátnym príslušníkom tretích krajín z dôvodu záujmu SR na účel hľadania si zamestnania a na pracovný účel, pričom ide o ľudí, ktorí sú absolventmi popredných svetových vysokých škôl či výskumných inštitúcií. Zaraďujú sa sem tiež absolventi českých a slovenských vysokých škôl. Ide o absolventov, ktorí budú zamestnaní na postoch vyžadujúcich si vysokú kvalifikáciu a ktoré majú zároveň vysokú pridanú hodnotu pre ekonomiku SR – napríklad IT odborníci či lekári. Národné víza bude možné udeliť spolu v počte najviac 3 000 národných víz. limitované počtom 3 000 Národné víza je možné udeliť. Nariadenie nadobudne účinnosť od 01. Nariadenie bude účinné od 1. apríla 2022.

Udeľovanie tohto typu národných víz je rozhodne pozitívnou zmenou vo vzťahu k pracovnej mobilite, avšak predstavuje **krízové riešenie** (veľmi rýchly príchod pracovných síl).

Ďalším realizovaným opatrením bolo, aby po podaní žiadosti o pobyt mohol cudzinec vykonávať prácu u zamestnávateľa na zaškolenie. Toto opatrenie bolo zapracované do stratégie. ÚHCP P PZ navrhovalo, aby obdobie zaškolovania bolo stanovené na celú dĺžku konania o pobyte (max. 90 dní), ale MPSVaR SR bohužiaľ neakceptovalo návrh a v zákone o službách zamestnanosti stanovilo, že zaškolenie môže trvať maximálne 6 týždňov od podania žiadosti o pobyt. Týmto rozhodnutím, ale spôsobili, že systém zaškolenia prichádzajúcich pracovníkov častokrát spôsobuje zamestnávateľom problém, lebo po vyčerpaní 6 týždňov sú zamestnávatelia nútení poslať zamestnanca na ubytovňu, pokiaľ do tej doby ešte nemá udelený pobyt.

Zároveň bola v stratégii iniciovaná aj ďalšia zmena zákona o pobyte cudzincov a zákona o službách zamestnanosti s cieľom zrýchlenia celého procesu príchodu pracovnej sily zo zahraničia, ktorá spočíva v zmene procesu udeľovania prechodného pobytu na účel zamestnania štátnym príslušníkom tretích krajín. Práve zmena oboch týchto zákonov je považovaná za systémové riešenie nedostatku pracovnej sily.

Udeľovanie prechodného pobytu je štandardný spôsob príchodu pracovnej sily zo zahraničia (musí byť v súlade so smernicou EÚ o jednotnom povolení na pobyt a zamestnanie). Zmeny pri udeľovaní prechodného pobytu na účel zamestnania by systém udeľovania prechodného pobytu zmenili nasledovne:

- zamestnávatelia by dopredu na úrade práce nahlásili voľné pracovné miesta a zároveň by oznámili úmysel zamestnať na týchto pracovných miestach cudzinca,
- zamestnávatelia by mali väčšiu istotu príchodu zamestnanca zo zahraničia (dopredu ešte pred podaním žiadosti o pobyt by vedeli či príslušný úrad práce súhlasí so zamestnaním cudzinca),
- úrad práce by mal následne príslušné časové obdobie na prieskum trhu práce (či nie je možné na dané pracovné miesto zamestnať občana SR) – napr. 30 dní,

- po udelení „povolenia na zamestnanie“ (jeho platnosť by bola časovo obmedzená na cca 90 dní) by si zamestnávateľ priviedol zo zahraničia potencionálnych zamestnancov a išli by si podať žiadosť o prechodný pobyt na cudzineckú políciu,
- na cudzineckej polícii by sa prijala len taká žiadosť, kde dal úrad práce súhlas na zamestnanie cudzinca (odpadlo by nám veľké množstvo konaní o pobyte, kde v súčasnosti musíme konať a z dôvodu nesúhlasu úradu práce následne žiadosť zamietnuť) – benefit pre cudzineckú políciu by bolo zníženie podávaných žiadostí o pobyt,
- konanie na cudzineckej polícii by bolo na rozdiel od súčasnej situácie (konanie 90 dní) skrátené na 30 dní od doručenia kompletnej žiadosti o pobyt,
- zároveň už od momentu podania kompletnej žiadosti o udelenie prechodného pobytu by mohli cudzinci pracovať na danom pracovnom mieste, na ktoré žiadajú udeliť pobyt,
- prechodný pobyt by sa udelil na takú dĺžku, na akú dá súhlas na zamestnanie cudzinca úrad práce.

Nový systém by priniesol výrazné zrýchlenie príchodu zamestnancov zo zahraničia, transparentnejšie rozhodovanie pre zamestnávateľov za dodržania minimálne súčasnej úrovne riadenia a kontroly trhu práce zo strany MPSVaR SR. Tento návrh MPSVaR SR odmietlo zapracovať do schválenej stratégie.

### **Online rezervačný systém na OCP PZ**

Ku koncu roka 2020 sa na oddeleniach cudzineckej polície Policajného zboru rozhodlo, že sa budú vybavovať len klienti, ktorí sa objednávajú online cez rezervačný systém. Cieľom tejto zmeny bolo zníženie čakacích dôb na oddeleniach predovšetkým v ranných hodinách po otvorení stránkových pracovísk. Na rezerváciu slúži online rezervačný systém na podanie žiadosti o pobyt (aj iné životné situácie) na stránke minv.sk. Ako rok 2021 ukázal bolo to dobré rozhodnutie, nakoľko sa podarilo dosiahnuť rovnomerne rozložiť prichádzajúcich klientov na celý pracovný deň a úplne sme eliminovali dlhé rady pred jednotlivými oddeleniami (hlavne OCP Bratislava) a nutnosť čakania pred oddelením v noci a v skorých ranných hodinách. Zostáva ešte doplniť do online objednávacieho systému všetky ostatné zostávajúce životné situácie, z ktorými sa môžu klienti obracať na oddelenia cudzineckej polície

PZ a novými opatreniami čo najviac znížiť počet nedostavených online objednaných klientov. Zámerom ich je zrealizovať v najbližšej dobe.

#### 4.4. Pracovná mobilita

Globalizácia, otváranie pracovných trhov a tiež medzinárodný pohyb pracovných síl vo svete má výrazný dopad aj na samotný európsky kontinent. Pracovná mobilita na území EÚ sa stala v súčasnej dobe jednou z najaktuálnejších tém. V rámci EÚ sa začali prepájať a zjednocovať čiastkové pracovné trhy jednotlivých členských štátov, ktoré v súčasnosti tvoria jeden veľký pracovný trh. Jeho vznik umožnil vytvorenie adekvátnych podmienok pre realizáciu synergického efektu, ktorého intenzita vzrastá následkom zvyšujúcej sa mobility a migrácie obyvateľstva. V súčasnej dobe svet čoraz vo väčšej miere mení svoju podobu, a to nielen z pohľadu politických a ekonomických zmien, ale vo veľkej miere k tomu prispievajú aj dôsledky vyplývajúce z migračných procesov obyvateľstva.<sup>45</sup>

Tieto procesy majú pozitívny vplyv aj na nepriaznivý demografický vývoj na území EÚ v súvislosti so starnutím pracujúcej populácie, ktorý je možné čiastočne vyriešiť práve prostredníctvom medzinárodného pohybu pracovných síl.

Z online prieskumu Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM) o pracovnej mobilite vyplýva, že v 1. polroku 2021 bolo na Slovensku zamestnaných takmer 68-tisíc zahraničných pracovníkov, z toho takmer 38-tisíc z krajín mimo EÚ/EHP. Podľa údajov Štatistického úradu SR o zamestnanosti v 1. polroku 2021 bolo na Slovensku 2 391 600 pracujúcich (po odpočítaní osôb pracujúcich v zahraničí). Na 35 domácich zamestnancov tak v súčasnosti pripadá jeden zamestnaný zahraničný pracovník.<sup>46</sup>

Nezodpovedanou však zostáva otázka, akú časť ľudí možno do kategórie migrujúcej pracovnej sily skutočne zaradiť. Hlavný dôvod spočíva v tom, že je veľmi ťažké určiť, či sem spadajú len tí migranti,

<sup>45</sup> Satmár, O.: *Mobilita a migrácia obyvateľstva ako dôsledok globalizácie*. Katedra Sociálneho rozvoja a práce, Národohospodárska fakulta Ekonomická univerzita v Bratislave, dostupné na: <https://www.logistickymonitor.sk/images/prispevky/satmar.pdf>.

<sup>46</sup> Prieskum IOM: *Slovensko nebýva prvou voľbou pre cudzincov, ktorí migrujú za prácou*, dostupné na: <https://www.iom.sk/sk/novinky-a-podujatia/1395-prieskum-iom-pracovna-mobilita-zahranicnych-pracovnikov-na-slovensko.html>



ktorí sú primárne motivovaní získaním práce na Slovensku, alebo aj tí, ktorí na Slovensko prišli z iného dôvodu, ale zároveň sa tak stávajú potenciálnou pracovnou silou.

Medzinárodná migrácia pracovnej sily je v súčasnej dobe fenoménom, ktorý výrazne ovplyvňuje rozvoj spoločnosti vo všetkých smeroch, ako aj jej zapájanie sa do medzinárodných ekonomických vzťahov. Predstavuje tak medzinárodný pohyb výrobných faktorov, ktorý je podmienený jej relatívnym prebytkom v jednej krajine, a nedostatkom v druhej krajine. Jej pôsobením dochádza k zmene relatívneho množstva jednotlivých 38 výrobných faktorov, ktorými daná ekonomika disponuje, a tým následne aj k zmene výnosov z týchto faktorov. Takýto efekt na trhu práce vedie k výraznej odlišnosti názorov týkajúcich sa vhodnosti migrácie pracovných síl. Ako negatívum je imigračná pracovná sila braná z pohľadu domácej pracovnej sily, ktorej priamo konkuruje, naopak kladne je však hodnotená zo strany zamestnávateľov, ktorí si týchto zahraničných pracovníkov najímajú.<sup>47</sup>

Z celospoločenského pohľadu tvoria zahraniční pracovníci omnoho viac ako len výrobný faktor a súčasne predstavujú aj novú potenciálnu skupinu spotrebiteľov. Ich príchodom do našej krajiny narastá jednak dopyt po všetkých výrobných faktoroch v danej ekonomike, ako aj dopyt po ďalšej pracovnej sile zo zahraničia. Veľmi dôležitou sa javí aj tá skutočnosť, že zahraniční pracovníci predstavujú zdroj nových nápadov, myšlienok a znalostí, ktoré dopomáhajú k šíreniu skúseností z jednej krajiny do druhej, a zároveň predstavujú aj kľúčový faktor hospodárskeho rozvoja a zlepšovania životnej úrovne z dlhodobého hľadiska.

Pracovná mobilita zahraničných pracovníkov je zohľadnená aj v strategickom dokumente Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVaR SR) pod názvom *“Stratégia pracovnej mobility cudzincov (do roku 2020 s výhľadom do roku 2030)”*, ktorý kladie dôraz na zefektívnenie, urýchlenie a spružnenie systému upravujúceho vstup a pobyt pracovných migrantov, a to najmä v profesiách s identifikovaným nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily.<sup>48</sup>

<sup>47</sup> Čalfová, S.: *Medzinárodná migrácia pracovných síl v Európskom priestore: Paneurópska vysoká škola, 2012*

<sup>48</sup> *Stratégia pracovnej mobility cudzincov“ (do roku 2020 s výhľadom do roku 2030), dostupné na: <<https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/slovensko-ma-strategiu-pracovnej-mobility-cudzincov.html>>.*

Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily nie je problém týkajúci sa len SR, ale s touto problematikou sú konfrontované aj iné krajiny v rámci EÚ. Práve z tohto dôvodu začínajú jednotlivé štáty vytvárať rôzne motivačné stratégie, ktorých hlavným cieľom je získanie svojich občanov späť do krajiny pôvodu.

V celej EÚ sú zahraniční pracovníci na tom aj naďalej horšie ako občania EÚ v oblasti zamestnanosti, vzdelávania a sociálneho začlenenia. To znamená, že EÚ musí zintenzívniť podporu rozvoja účinných integračných stratégií. Kľúčom k blahobytu, prosperite a súdržnosti európskych spoločností je zabezpečiť, aby sa všetci, ktorí sú oprávnené v EÚ, bez ohľadu na dĺžku svojho pobytu mohli zúčastniť a prispieť. V časoch, keď narastá diskriminácia, predsudky, rasizmus a xenofóbia, existujú právne, morálne a ekonomické imperatívy na dodržiavanie základných práv, hodnôt a slobôd EÚ a na prácu pre súdržnejšie spoločnosti<sup>49</sup>.

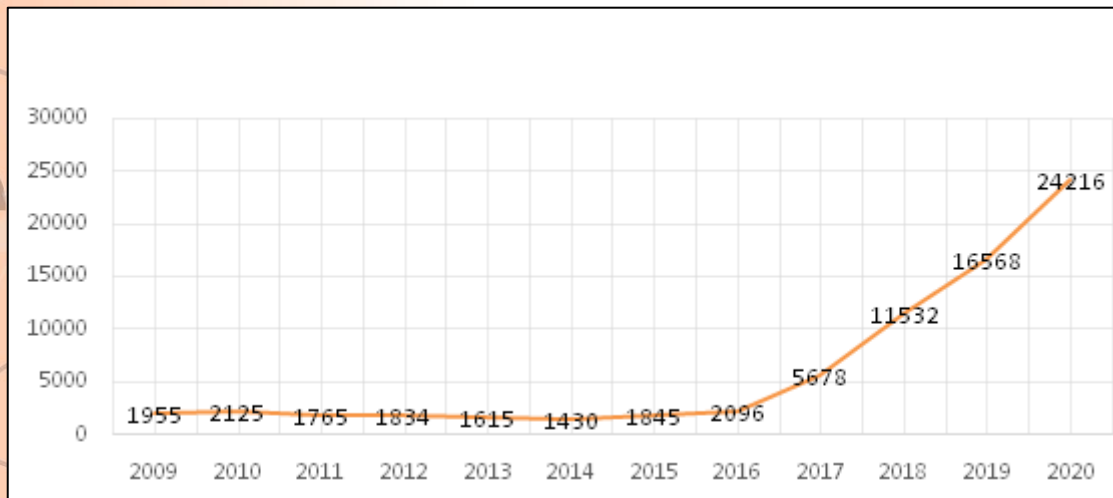
Avšak vzhľadom na časté legislatívne zmeny nariadení a smerníc EÚ v oblasti riadenej zahraničnej pracovnej mobility je pre zodpovedné štátne orgány dosiahnutie ideálneho stavu, či už na slovenskom ako aj európskom trhu práce pomerne náročnou úlohou.

Pracovná mobilita zahraničných pracovníkov má v súčasnosti narastajúci podiel na migračných tokoch smerujúcich na Slovensko, čo je aj v súlade s trendmi EÚ. Tento nárast zahraničných pracovníkov je odrazom hospodárstva SR (preukázateľne vyššia úroveň miezd ako v krajinách pôvodu); situáciou na trhu práce (nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily). Uvedené potvrdzuje aj interná štatistika úradu hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru, ktorý na mesačnej báze sleduje príliv a odliv zahraničných pracovníkov na pracovný trh.<sup>50</sup> Bližšie štatisticky o cudzincoch sú uvedené v prvej kapitole tejto analýzy.

<sup>49</sup> EURÓPSKA KOMISIA: Európska webová stránka o integrácii, dostupné na: < [https://ec.europa.eu/migrant-integration/eu-grid/eu-strategy\\_fr](https://ec.europa.eu/migrant-integration/eu-grid/eu-strategy_fr) >

<sup>50</sup> Černá, R.: *Migranti na slovenskom trhu práce: sociálne a právne aspekty: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce, Bratislava. 2021.*

**Graf 10: Počet udelených prechodných pobytov na SR na účel zamestnania za posledných 10 rokov**



Zdroj: vlastné spracovanie na základe štatistických dát ÚHCP P PZ, 2021

#### 4.5. Schéma pracovnej mobility IOM

Zahraničná pracovná mobilita je najefektívnejším nástrojom zabezpečenia potrieb pracovného trhu v prípade nedostatku domácej pracovnej sily. Zahraničnou pracovnou mobilitou sa zaoberá aj dokument „Schéma pracovnej mobility pre SR“, ktorý možno vnímať v dvoch kontextoch. 1. Ide o materiál, ktorý komplexne popisuje a navrhuje opatrenia na zmenu migračných procesoch tak, aby spĺňali kritéria efektívnosti a účelnosti migračného toku najmä pre pozície, ktoré sú nedostatkové. 2. Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) v spolupráci s Európskou komisiou poskytla technickú podporu Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR pri jej príprave. Na jej tvorbe sa zúčastnili relevantné strany: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Úrad hraničnej a cudzineckej polície SR, Združenie miest a obcí Slovenska, sociálni partneri - združenia zamestnávateľov, zástupcovia zamestnancov a kvalifikovaní odborníci. Jeho aplikácia záväzná, resp. aplikácia vybraných častí však nie je záväzná. Dokument však ponúka jeden hlavný benefit – nebol vytvorený štátnym aparátom a súčasne bol vytvorený za súčinnosti všetkých relevantných strán vo vzájomnej diskusii. Je teda vysoký predpoklad, že odráža postoje každej zo strán. Pravdou však je, že MPSVaR SR dokument po spracovaní odmietol, pretože sa nestotožnil s niektorými navrhovanými zmenami.

Keďže cieľom Schémy je vytvorenie systému, ktorý sa prioritne opiera o existujúce potreby trhu práce v reálnom čase, zároveň otvára dvere najtalentovanejším zahraničným pracovníkom v profesiách, ktoré budú na trhu práce chýbať ako aj tým, ktoré môžu byť nedostatkové vzhľadom na

transformáciu ekonomiky, zaoberá sa predovšetkým opatreniami na flexibilné riadenie pracovnej mobility SR.<sup>51</sup> V ďalšej časti analýzy sú spomenuté niektoré z kľúčových opatrení Schémy:

- *Zmena systému udeľovania súhlasu s obsadením pracovného miesta.*
- *Vytvorenie jednotného systému pridelovania rodných čísel všetkým zahraničným zamestnancom z krajín EÚ aj mimo EÚ pre ich vstupom na pracovný trh SR.*

Opatrenie umožní presnú a jednotnú identifikáciu cudzinca a vytvorenie priestoru pre presné štatistické zisťovanie relevantných údajov.

- *Vytvorenie osobitného systému udeľovaniu súhlasu s obsadením pracovného miesta pre konkrétneho zamestnávateľa.*

Opatrenie umožní udeľovať súhlas so zamestnaním cudzinca na konkrétnemu zamestnávateľovi. Nebude potrebná komunikácia medzi cudzineckou políciou a úradmi práce ani pri udeľovaní súhlasu, ani v konaní o udelení pobytu.

- *Zavedenie povinnosti zamestnávateľa ponúknuť zahraničnému zamestnancovi mzdu zodpovedajúcu najmenej mzdovému prahu nastavenému pre konkrétnu situáciu.*

Opatrenie si bude vyžadovať určitý časový priestor, počas ktorého sa budú vyhodnocovať dáta a posudzovať vplyv výšky mzdy na mobilitu zahraničnej pracovnej sily.

- *Zníženie mzdového prahu pri vysokokvalifikovaných zamestnancov s modrou kartou EÚ na úroveň 1,2-násobku hrubej mzdy v hospodárstve pri povolaniach s nedostatkom pracovnej sily SK-ISCO 1 a 2.*

Na základe tohto opatrenia budú môcť úrady práce po nahlásení výšky ponúkanej mzdy ihneď posúdiť žiadosť. Mzdový prah bude preto jednou zo základných podmienok na vydanie súhlasu s obsadením pracovného miesta.

---

<sup>51</sup> *Ibidem*

- *Rozšírenie podkladov a indikátorov pri tvorbe Zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily.*

Cieľom opatrenia je udržanie ekonomického rastu a potreba prilákať aj vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných zahraničných pracovníkov s komplexnejšími zručnosťami do povolání, ktoré sú dlhodobu nedostatkové. Hoci ÚPSVaR získava informáciu o voľných pracovných miestach inzerovanú cez komerčné portály (profesia.sk, kariera.sk) a dátová výmena v tejto oblasti existuje, štruktúra dát neumožňuje ich využitie pri tvorbe Zoznamu.

- *Vytvorenie systému, ktorý umožní vybraným kategóriám najtalentovanejších a najpotrebnejších zahraničných zamestnancov urýchlený vstup na pracovný trh v SR na základe národného víza bez nutnosti preukazovať vopred garantované pracovné miesto u konkrétneho zamestnávateľa.*

Opatrenie umožní absolventom top škôl a cudzincom s dosiahnutým terciárnym vzdelaním prísť žiť na niekoľko mesiacov do SR a nájsť si vhodnú pracovnú ponuku. Jednoduchý vstup do krajiny a na jej pracovný trh očistený od bariéry hľadania zamestnania na diaľku tak môže pre SR predstavovať istú konkurenčnú výhodu v súťaži o talenty s inými krajinami.

- *Vytvorenie mechanizmu, ktorým by vláda SR schvaľovala vydávanie národných víz v záujme SR pre potreby pracovného trhu v žiadaných profesiách a poverila MPSVaR SR vypracovaním takéhoto zoznamu pracovníkov v jednotlivých profesiách.*

Navrhované opatrenie predpokladá prijatie uznesenia vlády SR, na základe ktorého bude zodpovedný orgán (MPSVaR SR) určovať skupiny zamestnancov v žiadaných profesiách.

O udelenie národného víza bude môcť cudzinec požiadať len na ZÚ SR v zahraničí. Národné vízum umožní držiteľovi vstúpiť na pracovný trh ihneď po jeho udelení, avšak vzhľadom na dočasnosť pobytu cudzinca nebude možné zlúčenie rodiny s týmto typom víza.

- *Doplnenie systému pracovnej mobility o nástroj umožňujúci nekvalifikovaným a nízkokvalifikovaným zahraničným zamestnancom v kategóriách SK-ISCO 8 a 9, ktoré boli vyhodnotené ako nedostatkové, zrýchlený vstup na pracovný trh v SR prostredníctvom národných víz, bez možnosti usadiť sa v SR dlhodobo a garantovať ich humánny a riadený návrat do krajiny pôvodu.*

Opatrenie umožní cirkulárnu migráciu, ktorá je výhodná pre zamestnancov, ktorí nemajú záujem sa v SR usadiť, ale ich cieľom je len zarobiť, podporovať rodinu v krajine pôvodu a po uplynutí určitého časového obdobia sa do krajiny pôvodu vrátiť.

- *Reformácia existujúceho systému sezónneho zamestnávania a jeho doplnenie o národný komponent cirkulárneho/okružného zamestnávania nízkokvalifikovaných zahraničných pracovníkov.*

Opatrenie predpokladá zjednotenie systému udeľovania povolení na sezónne zamestnanie. Súčasný systém je pre zamestnávateľov a samotných cudzincov komplikovaný, keď umožňuje zahraničným sezónnym zamestnancom pracovať na území SR v troch režimoch. Sezónne zamestnanie by bolo možné výhradne na základe udeleného víza. V prípade krátkodobých pobytov do 90 dní – schengenského víza, v prípade pobytov dlhších ako 90 dní – národného víza, ktoré by udeľovali ZÚ SR v zahraničí.

- *Zlepšenie prístupu k informáciám.*

Riešením je vytvorenie cielenej unifikovanej informačnej platformy/portál, ktorá zahraničným pracovníkom ponúkne komplexné, aktualizované, oficiálne právne, sociálne, pobytové informácie o štruktúre jednotlivých subjektov v oblasti migrácie a integrácie v SR.<sup>52</sup>

- *Dobudovanie siete ZÚ SR v krajinách, ktoré si SR identifikuje ako vhodné zdrojové krajiny s dostatkem pracovnej sily s relevantnými zručnosťami a vzdelaním, ochotnej migrovať. Zároveň sa odporúča zvážiť aj posilnenie a rozšírenie činnosti slovenských domov v zahraničí v krajinách, ktoré sú pre SR atraktívne v súvislosti s pracovnou mobilitou.*

Opatrenie smeruje k vytvoreniu funkčných kanálov na vstup zahraničných pracovníkov do SR, nakoľko v niektorých regiónoch sveta je prístup ku konzulárnym službám SR dosť komplikovaný.

- *Inštitucionálne zabezpečenie integračných služieb a spolupráca.*

---

<sup>52</sup> Ibidem

Cieľom opatrenia je vytvorenie úradu/orgánu štátnej správy s celoslovenskou pôsobnosťou, ktorý bude zastrešovať metodické usmernenia, zber dát, technické návrhy, spoluprácu s jednotlivými aktérmi, zdroje financovania a dohliadať na celkovú implementáciu integračných aktivít a plnenie cieľov v tejto oblasti. Tento úrad by mal mať hlavne koordinačné kompetencie a zastrešovať tému integrácie cudzincov v SR.

- *Využívanie fondov EÚ*

Zámerom opatrenia je posilnenie oblasti integrácie a štátnych stratégií tak, aby odrážali komplementárnosť medzi fondmi AMF a ESF+ a ich využívanie v súlade s prioritami Akčného plánu EÚ pre integráciu a inklúziu na roky 2021 – 2027. Pri príprave relevantných národných výziev zahrnúť do projektu ako cieľovú skupinu aj cudzincov z krajín mimo EÚ/EHP.

- *Atraktívne daňové prostredie*

Filozofiou opatrenia je zavedenie daňových úľav, ktoré by motivovali zahraničného pracovníka k príchodu do SR. V konečnom dôsledku môžu zmierniť vysoké náklady na jeho relokáciu a môžu byť signálom, že SR je ochotná touto formou prispieť na jeho presťahovanie.

- *Atraktívne pracovné prostredie – garancia mzdy podľa pracovnej zmluvy*

Opatrením sa zabezpečí vyplácanie mzdy vo výške, ktorú zamestnávateľ zahraničnému pracovníkovi prisľúbil pri nahlasovaní voľného pracovného miesta. Dôležitú úlohu bude zohrávať súčinnosť Sociálnej poisťovne pri poskytovaní údajov o výške mzdy úradom práce a inšpektorátom práce, ktoré budú kontrolovať výšku vyplácanej mzdy, a prepojenie informačných systémov.

- *Zabezpečenie dodržiavania podmienok legálneho zamestnávania*

Opatrenie predpokladá vykonávanie častých a pravidelných kontrol úradmi práce a inšpektorátom práce, ktoré budú zamerané na dodržiavanie podmienok zamestnávania a zabezpečenie ochrany práv zahraničných zamestnancov.

- *Prístup k sociálnym dávkam a prístup zdravotnému poisteniu*

Cieľom opatrenia je rozšírenie kategórií cudzincov, ktorí môžu byť evidovaní ako uchádzači o zamestnanie a poberať dávku v nezamestnanosti po dobu 3 mesiacov, o kategóriu držiteľov modrej karty. V oblasti prístupu k zdravotnej starostlivosti má opatrenie za cieľ rozšírenie verejného zdravotného poistenia na nezaopatrené dieťa zahraničného zamestnanca, ktoré študuje na vysokej škole, okrem externej formy štúdia a manžela/manželku cudzinca s udelenou modrou kartou.

- *Integračné opatrenia*

Cieľom opatrenia je úspešné začlenenie zahraničného pracovníka do spoločnosti, prístup k vzdelaniu, prístup k zdravotnej starostlivosti, priestor na rozvoj kariéry, bezpečnosť, vhodné podmienky na bývanie a možnosti rodinného života. Ich umožnenie zvyšuje atraktivitu krajiny najmä pre tých, ktorí majú v úmysle sa v nej dlhodobo usadiť.<sup>53</sup>

#### 4.6. Diskusia

Na prvý pohľad sa môže javiť, že keď je problematika pracovnej mobility podchytená právnymi normami, či už na národnej úrovni alebo v na úrovni európskeho práva, je bez vážnejších problémov a nedostatkov.

Bohužiaľ nielen silné médiá, deprimovaní zahraniční pracovníci či pracovníci cudzineckej polície, ktorí denne čelia nastaveným pravidlám v každodennej praxi ale aj súčasní odborníci, ktorí sa venujú analyzovanej problematike, poukazujú na určité problémy a nedostatky v oblasti zahraničnej pracovnej mobility.

Získanie dlhodobej a dôstojnej legálnej práce na Slovensku sa tak podľa Koncepcie integrácie cudzincov v SR stáva kľúčovým faktorom celého integračného procesu a základom účasti „pristahovalcov na rozvoji prijímajúcej spoločnosti, ako aj predpokladom toho, aby bol tento prínos pristahovalcov pre spoločnosť viditeľný“.<sup>54</sup>

<sup>53</sup> *Ibidem*

<sup>54</sup> *Koncepcia integrácie cudzincov v SR, 2009. s. 24*



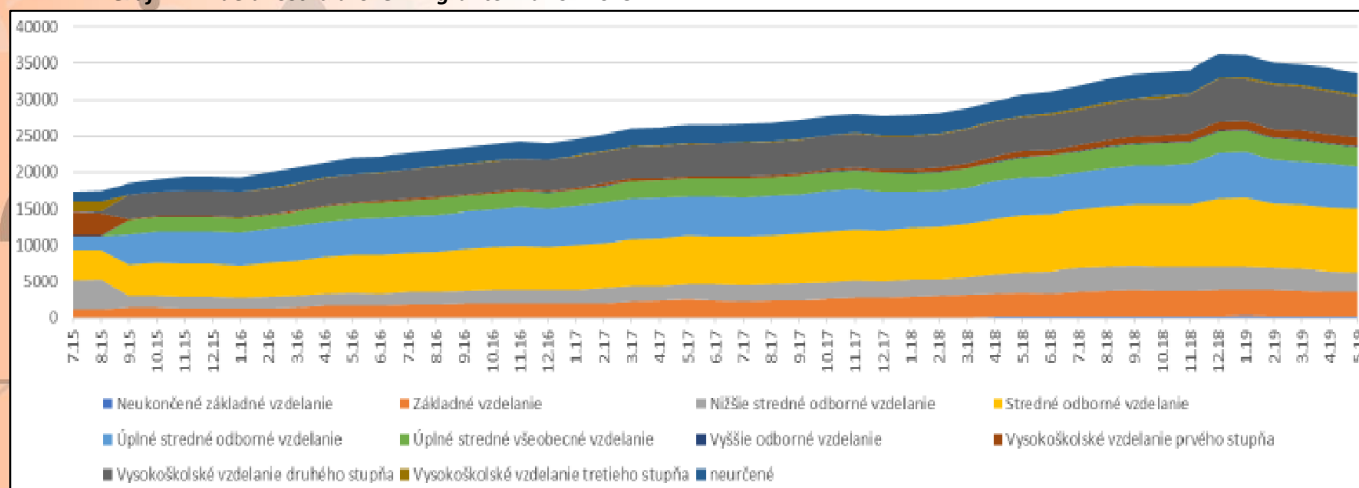
Možnosť získať prácu, ktorá je významným determinantom kvality života v dnešnej spoločnosti závisí na území SR od pracovného trhu v danom regióne, pričom zahraniční pracovníci zastávajú celé spektrum kvalifikovaných ale aj nekvalifikovaných či čiernych pracovných miest.

Každodenná realita potvrdzuje, že zahraniční pracovníci nachádzajú prácu „od tých najvyšších profesionálnych pozícií až po nekvalifikované práce, kde sú zdrojom lacnej pracovnej sily a prijímajú podmienky, ktoré by mnohí občania SR neprijali.“<sup>55</sup>

Slovenský pracovný trh tak zahraničným pracovníkom so slabšou ekonomikou (Rumunsko, Bulharsko, Ukrajina) poskytuje nielen vyšší plat ale aj istú prestíž v podobe väčšieho profesionálneho uplatnenia (migranti mimo krajín EÚ) a lepšie spoločenské postavenie aj keď s nižším platom (migranti z vyspelých krajín, ktorí nemali na danú profesiu v domovskej krajine žiaducu kvalifikáciu alebo príležitosť).

Vo všeobecnosti však prichádzajú na územie SR najmä zahraniční pracovníci s lepšou kvalifikáciou, na čo priamo poukazuje prostredníctvom ÚPSVaR aj autorský tím Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ) v nasledovnom obrázku.

**Graf 11: Vzdelanostná úroveň migrantov za rok 2019**



Zdroj: RÚZ, 2020, s. 50

<sup>55</sup> POPPER, M. – BIANCHI, G. – LUKŠÍK, I. – SZEGHY, P. 2006. *Potreby migrantov na Slovensku.*

Pre zahraničných pracovníkov je bohužiaľ aj v súčasnosti výhodná práca načierno, čo je vlastne aj dôvodom jej zotrvačnosti. V tomto prípade ide najčastejšie o manuálne práce, ktorými zahraniční pracovníci na území SR začínajú, ale neskôr majú snahu svoju prácu skôr zlegalizovať a čerpať aj isté výhody, ktoré SR ako štát svojim občanom ponúka.

Zo všetkých vyššie vymenovaných dôvodov je potrebné nazerať na súčasnú pracovnú mobilitu v kontexte globalizácie a otvorenosti ekonomík jednotlivých krajín. Súčasne je dôležité mať na zreteli, že pracovnú mobilitu síce nemožno zastaviť ale možno ovplyvniť jej možné negatívne dopady.

Za benefity pracovnej mobility sa dajú označiť najmä rast miezd, pretože zahraničnými pracovníkmi sú obsadzované aj neatraktívne pracovné miesta za nižšiu mzdu, o ktoré občania SR až taký záujem nejavia. Dá sa sem zaradiť aj zvyšovanie konkurencieschopnosti ale aj ovplyvnenie vzdelávacieho systému.

Podnikateľská aliancia Slovenska (PAS) v spolupráci so Stredoeurópskym inštitútom pre sociálne a ekonomické reformy (INEKO) realizovali anketu, na ktorej sa zúčastnili firmy zo sektora priemyslu (36 %), služieb (22 %), stavebníctva (15 %), poľnohospodárstva (13 %), obchodu (11 %) a tiež energetiky a spracovania odpadu (3 %). Podľa výsledkov ankety *„cudzincov firmy zamestnávajú, pretože na domácom trhu už nie je dostatočná ponuka pracovnej sily (40 % firiem), ale aj preto, že voľní pracovníci z domáceho trhu majú podľa nich mzdové nároky nezodpovedajúce ich schopnostiam a zručnostiam (29 %), prípadne nemajú pracovnú morálku (21 %) či kvalifikáciu (11 %)“*.

Zaujímavé z tejto ankety boli aj zistenia, že väčšina firiem, ktoré zamestnávajú cudzincov, sú s ich prácou spokojní (58 %), pričom nespokojnosť vyjadrili len 4 % z celkového počtu respondentov. Avšak podľa ich skúseností zarábajú cudzinci v porovnaní s občanmi SR skôr menej (50 %) alebo rovnako (47 %). Uvádzajú, že len minimum z nich zarába viac (2 %). Cudzinci sú podľa podnikateľov zároveň flexibilnejší (52 % firiem), ochotní pracovať viac (39 %) a aj dlhšie (24 %) ako voľní občania SR.

Zarážajúcim však bolo zistenie, že v kontexte legislatívnych možností pružne využívať pracovnú silu z krajín mimo EÚ považuje 29 % podnikateľov za skôr zlé a 26 % za veľmi zlé. Skôr spokojných je z celkového počtu respondentov 24 % a veľmi spokojných len 1 % firiem.

Problémom je, že zahraniční pracovníci majú problém získať povolenie na prácu a pobyt, sťažujú sa na dlhý a komplikovaný administratívny proces. (PAS, 2018).<sup>56</sup>

Z každodennej praxe pracovníkov cudzineckej polície bol uvedený príklad, že v súčasnosti sa suma pre potenciálneho zamestnávateľa za vybavenie dokladov na jedného zamestnanca pohybuje približne od 700 eur do 1 000 eur, a to podľa toho, z akej geograficky vzdalenej krajiny je potenciálny zamestnanec a akú profesiu bude vykonávať. Je rozdiel, či sa mu vystaví apostilácia dokladov, čiže vyššia forma overenia alebo bude potrebná ich superlegalizácia, prípadne víza na SR. Napríklad suma za zdravotnú prehliadku je v súčasnosti 190 eur. Ak je všetko v poriadku, pri bezvízovom styku trvá získanie povolenia minimálne 4,5 mesiaca a pri vízovom styku je to minimálne 6 mesiacov. Ak sú problémy napríklad v súvislosti so záznamom v registri trestov, celý proces legalizácie pobytu môže trvať aj 180 dní a finálna suma môže byť oveľa vyššia.

Z uvedeného vyplýva, že zamestnávanie zahraničných pracovníkov je potrebné vnímať aj ako dôsledok nedostatočnej kvalifikácie, flexibility a ochoty občanov SR pracovať.

Nakoľko zahraniční pracovníci čiastočne zaplňajú medzery na slovenskom trhu práce, nemožno súhlasiť s tvrdeniami, že zahraniční pracovníci berú miesta domácomu obyvateľstvu.

Integrácia zahraničných pracovníkov na pracovný trh je najdôležitejšou zložkou autochtónnej spoločnosti, dôkladnejší výskum o pracovnej imigrácii a nových integračných výzvach sa bohužiaľ rozbehol až v posledných rokoch. Súčasne aj na to, že tak ako absentuje koncepcia integračnej politiky absentuje aj „komplexná stratégia pracovnej imigrácie.“<sup>57</sup>

Preto je v súčasnosti potrebné hľadať nielen cesty ako zmapovať reálny stav pracovnej mobility do SR ale najmä to, ako získať spätnú väzbu a ako vhodne otvoriť verejnú diskusiu o úlohe a kvalite zamestnaneckých politík.

Dobрым príkladom môže byť napríklad seminár Inštitútu pre dobre spravovanú spoločnosť (SGI) s názvom “Riešenia nezamestnanosti mladých: Aktívne politiky trhu práce a návratová migrácia”,

<sup>56</sup> PODNIKATEĽSKÁ ALIANCIA SLOVENSKA. 2018. Nedostatok zamestnancov riešia podnikatelia aj zamestnávaním cudzincov v SR.

<sup>57</sup> BARGEROVÁ, Z. – DIVINSKÝ, B. 2008. Integrácia migrantov v Slovenskej republike. Výzvy a odporúčania pre tvorcov politík.

kde cieľom medzinárodného semináru s účasťou Európskej komisie bolo nielen „*prezentovať výsledky výskumu, ale získať aj spätnú väzbu na výskum a otvoriť diskusiu o úlohe a kvalite zamestnaneckých politík zameraných na mladých ľudí, vrátane tých, ktorí sa v dôsledku zhoršujúcej sa ekonomickej situácie v prijímajúcich krajinách vrátili späť na Slovensko.*“<sup>58</sup>

Názory, že zahraniční pracovníci berú pracovné miesta a častokrát zneužívajú sociálny systém majú pretrvávajúce tendencie a keby sa šlo hlbšie do problematiky, bolo by aj možné dať domácemu obyvateľstvu vyspelých krajín aj za pravdu. Veď napríklad odchod Rómov do Írska, Veľkej Británie (brexit), ale aj múr na hranici USA s Mexikom sú toho jednoznačným dôkazom. A preto nie je ničím neobvyklým, že sa v niektorých krajinách, akými sú napríklad Holandsko, Fínsko alebo Švédsko, formujú antiimigrantské strany, ktoré sa tešia zo svojich rýchlo stúpajúcich preferencií.

#### 4.7. Odporúčania

Vychádzajúc z každodennej aplikačnej praxe v snahe ochrániť voľné pracovné miesta a upustiť od prílišnej ochrany domáceho trhu práce je možné zdefinovať nasledovné odporúčania.

- **Zefektívniť pravidlá uznávania kvalifikácií** zjednodušením režimu uznávania dokladov o vzdelaní a odborných kvalifikácií pre vykonávanie regulovaného povolania, čo si bude vyžadovať novelu zákonov umožňujúcich zjednodušené uznávanie dokladov o vzdelaní a o získanej kvalifikácii a zjednodušený vstup na trh práce pre určité profesie (novela zákona č. 422/2015 Z. z. o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov; novela zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- **Posilniť inštitucionálne zázemie** pre agendu migrácie a integrácie kvalitným budovaním kapacít a zabezpečením prierezového rozvoja ľudských zdrojov v oblasti integračnej politiky, pretože úroveň poskytovaných služieb zo strany štátu prostredníctvom relevantných subjektov priamo ovplyvňuje možnosti a úroveň integrácie migrantov.

<sup>58</sup> INŠTITÚT PRE DOBRE SPRÁVOVANÚ SPOLOČNOSŤ. 2016. *Seminár: riešenia nezamestnanosti mladých: aktívne politiky trhu práce a návratová migrácia.* [online]. Bratislava: SGI, 2016.

- **Zvysiť kvalifikácie** mnohých štátnych zamestnancov skvalitnením odborných kapacít zamestnancov a budúcich zamestnancov štátnej správy rozhodujúcich o právach a oprávnených záujmoch migrantov v rámci procesu integrácie. Kvalita štátom poskytovaných služieb migrantom závisí od kvality prípravy a vzdelania štátnych zamestnancov. Pracovníci cudzineckej polície, zamestnanci úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a študenti pripravujúci sa na službu v Policajnom zbore sú v procese integrácie kľúčoví. Ich dôležitá rola je predovšetkým v poskytovaní zákonných, presných a jasných informácií, ktorým cudzinci bez problémov porozumejú.
- **Posilniť spoluprácu** a prepojenie medzi štátom, tretím sektorom a akademickou sférou s cieľom vytvoriť účinné politiky a nástroje na úspešné zapojenie SR do obehu mozgov motivujúce zahraničných pracovníkov. Cieľom by mala byť podpora mobility a zmiernenie narastajúceho demografického tlaku, prilákať ľudský kapitál potrebný na rast slovenskej ekonomiky. V tejto oblasti je potrebné zamerať aktivity na propagáciu slovenského vysokého školstva a vedy v zahraničí a podpora medzinárodného sieťovania slovenských vysokých škôl. Riešenie cieleň na talenty a odborníkov nadväzuje aj na výzvy prezentované v pláne obnovy, ktorý zdôrazňuje potrebu zapojiť SR do boja o talenty v kontexte demografických zmien a zvýšenej emigrácie domácej populácie.
- **Skvalitniť verejnú diskusiu** o téme migrácie, jej reálnych súvislostiach a dôsledkoch: postoje verejných činiteľov k problematike podporujú stereotypné náhľady na migráciu a jej dôsledky pre Slovensko – potreba otvoriť celospoločenskú diskusiu a interkultúrny dialóg. V tomto smere je riešením zvýšenie informovanosti verejnosti o témach migrácie a integrácie. Rozvíjanie témy migrácie prispeje k lepšiemu rozhodovaniu verejnosti o týchto otázkach a motivácií ľudí, aby participovali na tvorbe a realizácii politík v tejto oblasti. Migrantí majú len veľmi málo príležitostí zapojiť sa do verejnej diskusie a do tvorby politík, ktoré sa ich týkajú. Štátna správa, samospráva aj mimovládne organizácie by mali svoje aktivity smerovať k odbúraní predsudkov voči migrantom. Z hľadiska komunikačnej stratégie je potrebné pracovných migrantov prezentovať, ako pozitívny nástroj demografického vývoja a ekonomického rastu Slovenska.
- **Úplne zdigitalizovať** procesy udeľovania povolení na pobyt a zamestnanie, ku ktorému už v súčasnosti smerujú aktivity zodpovedných subjektov štátnej správy s cieľom vytvoriť nový

elektronický systém "Evidencie cudzincov", ktorý zefektívni prácu príslušníkov a civilných zamestnancov cudzineckej polície, ako aj pracovníkov mimorezortných inštitúcií v procese povoľovania pobytov cudzincov (migrantov) a administratívy spojenej s ich pobytom na území SR (MPSVaR SR, Slovenská informačná služba, Sociálna poisťovňa, samospráva obcí, Ministerstvo financií SR, Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR). Prístup do systému budú mať len orgány štátnej správy podľa rozsahu informácií, ktoré sú pre ich činnosť potrebné. Zamestnávateľ a zahraničný pracovník budú komunikovať s úradmi cez vlastnú platformu. Centralizovaný systém bude slúžiť aj ako zdroj informácií a napomôže zainteresovaným stranám koordinovať ich kroky. Zároveň sa zníži počet nedorozumení a redundancií, a uľahčí sa celý proces zamestnávania aj integrácie cudzincov.<sup>59</sup>

<sup>59</sup> Černá, R.: *Migranti na slovenskom trhu práce: sociálne a právne aspekty*: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce Sv. Alžbety, Bratislava. 2021.

## 5. NEDEKLAROVANÁ PRÁCA

S určitosťou môžeme povedať, že nelegálne zamestnávanie zahraničných pracovníkov predstavuje celospoločenský problém, ktorý má predovšetkým vplyv na príjmovú časť štátneho rozpočtu a to z dôvodu neodvádzania dane a príspevkov do sociálnej a zdravotnej poisťovne. Nelegálne zamestnávanie ďalej spôsobuje nerovné podmienky pri dosahovaní zisku zo zárobkovej činnosti a z podnikania. Poškodzuje podnikateľov a zamestnávateľov, ktorí podnikajú a pracujú korektne, čiže zamestnávajú legálne, ohlasujú zárobkovú činnosť, riadne odvádzajú dane, plnia si včas povinnosť voči sociálnej poisťovni a dodržiavajú v pracovnoprávných vzťahoch zákonom stanovené normy napriek vyšším mzdovým nákladom a nižšiemu ekonomickému profitu. Týmto dochádza k zníženiu konkurencieschopnosti spoločností, ktoré legálne zamestnávajú a z ktorých má štát ako aj jeho zamestnanci najväčší prospech.<sup>60</sup>

Ak hovoríme o nelegálnom zamestnávaní, ide najmä o situácie, kedy si zamestnávateľia neplnia základné povinnosti v oblasti dodržiavania predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, napríklad neoboznámenie zamestnancov s predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, neposkytnutie žiadnych potrebných osobných ochranných pracovných prostriedkov na základe posúdenia rizika a hodnotenia nebezpečenstiev vyplývajúcich z pracovného procesu a pracovného prostredia. Uvedené nedostatky, i keď často v nepríčinnej súvislosti s udalosťou, boli zistené zo strany zamestnávateľov aj v prípadoch smrteľných pracovných úrazov a úrazov spôsobujúcich ťažkú ujmu na zdraví a sú dôkazom benevolentného prístupu k nelegálnemu zamestnancovi, u ktorého zamestnávateľ nemá záujem ho žiadnym spôsobom chrániť, pričom sa k nemu správa, akoby zamestnancom vôbec nebol. Zásadnou zmenou oproti stavu pozorovanému v minulých rokoch je nárast zistení nelegálneho zamestnávania zahraničných pracovníkov pochádzajúcich zo Srbska a Ukrajiny. Keďže slovenský trh práce ponúka viac pracovných príležitostí ako je samotný počet nezamestnaných osôb, siahajú slovenskí zamestnávateľia po pracovnej sile zo zahraničia. Za odvetvia, kde dochádza najčastejšie k porušovaniu zákazu nelegálneho zamestnávania zahraničných pracovníkov možno označiť stavebníctvo najmä v letných mesiacoch, nakoľko množstvo

---

<sup>60</sup> BAKOŠOVÁ, A. a kol. 2019. *Pracovná migrácia z tretích krajín a jej vplyv na trh práce v SR I. (odborná analýza a identifikácia spoločenských výziev. Bratislava : MPSVaR SR, 2019.*

stavebných prác je závislých na priaznivom počasí (zateplňovanie, fasádne práce) a montážne práce. Ďalšou oblasťou sú reštauračné služby, najmä menšie prevádzky rýchleho občerstvenia. V súčasnosti sa začína vo veľkom objavovať nový fenomén, ktorý súvisí s nelegálnou prácou. Ide o prípady, keď úrad práce udelí zahraničnému pracovníkovi povolenie na zamestnanie a následne ho zamestnávateľ zamestná ako živnostníka.

V kapitole sú tak popísané najčastejšie spôsoby využívania nelegálneho zamestnávania, kto sa ho dopúšťa a prečo sa ho dopúšťa. Ide však o individuálne zlyhania a stále značne prevažujú zamestnávateľia a personálne spoločnosti, ktoré využívajú výlučne legálne postupy. Za najčastejšieho porušovateľa sú považované personálne a sprostredkovateľské agentúry. Je však potrebné vedieť sa v ich činnosti orientovať.

### 5.1. Legislatíva a aktéri

V slovenskej legislatíve nie je termín nedeklarovaná práca presne definovaný. Podľa Európskej komisie je nedeklarovaná práca definovaná ako každá platená činnosť, ktorá je zákonná, pokiaľ ide o jej charakter, ale nie je oznámená verejným orgánom, pričom sa berú do úvahy rozdiely v regulačnom systéme členských štátov.<sup>1</sup> Zároveň medzi nedeklarovanú prácu môžeme zahrnúť nelegálnu prácu ale aj iné činnosti ako je napríklad nenahlasovanie odpracovaných hodín, chýbajúce dokumenty a doklady, vyplácanie časti odpracovanej mzdy neoficiálne „na ruku“ alebo vykonávanie závislej práce ako samostatne zárobková osoba. Nedeklarovanú prácu môžeme chápať aj ako formu daňových únikov, ktoré môžu ohrozovať verejné financie. Zároveň znižuje aj kvalitu pracovných miest napríklad aj tým, že znemožňuje účasť na vzdelávaní alebo narúša hospodársku súťaž medzi firmami. Znakom nedeklarovanej práce bývajú zlé pracovné podmienky, nedostatočná bezpečnosť ochrana zdravia pri práci, nižšie príjmy a žiadne sociálne alebo zdravotné zabezpečenie.

Nedeklarovaná práca je v našich pomeroch všeobecne braná ako činnosť, ktorá nie je protispoločenská, nie je odsúdeniahodná a je braná ako súčasť života. Každý človek sa s ňou už niekedy stretol a dá sa povedať, že historicky sa v našich končinách na ňu prihliada s porozumením. Preto myslenie ľudí nie je orientované na prísne uplatňovanie zákona v pracovnoprávných vzťahoch. Taktiež aj Slovákovi kultúrne podobné národy vo všeobecnosti akceptujú určitú formu nedeklarovanej práce a preto sú ochotní a nemajú problém pristúpiť na určitú formu takejto nedeklarovanej práce.



Slovenská právna úprava pozná termín nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie. Podľa zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov nelegálne zamestnávanie rozdeľujeme na štyri druhy:

1. zamestnávanie fyzickej osoby, s ktorou nie je založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer,
2. zamestnávanie fyzickej osoby, s ktorou je založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer ale osoba nie je prihlásená do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu,
3. zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu,
4. zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom a ktorý vykonáva závislú prácu.

Ten istý zákon v § 2 ods. 1 definuje aj pojem nelegálna práca - nelegálna práca je závislá práca, ktorú vykonáva fyzická osoba pre právnickú osobu alebo fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom a nemá s právnickou osobou alebo s fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu alebo je štátnym príslušníkom krajiny, ktorá nie je členským štátom EÚ, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou, alebo osobou bez štátnej príslušnosti a teda je štátny príslušník tretej krajiny u ktorého nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

Zároveň je potrebné si pripomenúť, že s účinnosťou od 1.1.2020 podľa § 2a ods. 1 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov nelegálna práca nie je práca, ktorú pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, alebo pre právnickú osobu, ktorá je spoločnosťou s ručením obmedzeným a ktorá má najviac jedného spoločníka, ktorý je fyzickou osobou, vykonáva príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel tejto fyzickej osoby alebo tohto spoločníka, ak tento príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom alebo

študentom do 26 rokov veku. Taktiež podľa § 2a ods. 2 tohto zákona nelegálne zamestnávanie nie je, ak pre fyzickú osobu, ktorá je podnikateľom, alebo pre právnickú osobu, ktorá je spoločnosťou s ručením obmedzeným a ktorá má najviac jedného spoločníka, ktorý je fyzickou osobou, vykonáva prácu príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel tejto fyzickej osoby alebo tohto spoločníka, ak tento príbuzný v priamom rade, súrodenec alebo manžel je dôchodkovo poistený, je poberateľom dôchodku podľa osobitných predpisov alebo je žiakom alebo študentom do 26 rokov veku.

V praxi sa možno najčastejšie stretnúť s určitou formou nedeklarovanej práce najmä na nízko kvalifikovaných pracovných pozíciách alebo na pracovných pozíciách s nízkou obsadenosťou, ktoré zamestnávateľia nevedia dlhodobo obsadiť. Najväčší podiel na nedeklarovanej práci majú práve tí najzraniteľnejší a to sú novo prichádzajúci cudzinci, ktorým nie sú známe ich práva, nepoznajú podmienky zamestnávania a sú odkázaní na pomoc iných ľudí – zamestnávateľov, agentúr alebo osôb, ktoré im prácu sprostredkovali. Nevedia však rýchlo rozlíšiť, či sú alebo nie sú zamestnávaní v súlade s právnymi predpismi.

Pri tvorbe analýzy a na základe diskusie s Národným inšpektorátom práce (NIP) a členskou základňou Asociácie priemyselných zväzov a dopravy (APZD) možno identifikovať subjekty, ktoré sa nedeklarovanej práce cudzincov podieľajú najčastejšie:

### **1. „Skryté“ agentúry dočasného zamestnávania („skryté“ ADZ)**

Tento typ subjektov je reálne aj najväčším zdrojom nedeklarovanej práce cudzincov na Slovensku. Je potrebné ich vedieť odlíšiť od poctivých agentúr. V zásade ide o subjekty, ktoré v skutočnosti dodávajú svojim klientom prácu, čo je vlastne definícia dočasného prideľovania a ADZ. Na činnosť ADZ však už nedisponujú potrebným oprávnením vydaným Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny SR. V obchodných vzťahoch tak vystupujú ako dodávatelia služieb a s klientami uzatvárajú zmluvy o dielo alebo zmluvy o poskytovaní služieb. Ak ide o tento typ obchodného vzťahu, na zamestnancov tejto „skrytej“ ADZ sa už nevzťahujú ustanovenia Zákonníka práce o rovnakých pracovných podmienkach, aké platia na zamestnancov samotného klienta. To vytvára priestor na mzdový dumping cudzincov a cena za zabezpečenie takéhoto zamestnanca je pre zamestnávateľa obvykle nižšia ako pri domácom pracovníkovi.

Ak takýto dodávateľ v skutočnosti neposkytuje služby ale poskytuje len zamestnancov len za nižšiu cenu, ide pravdepodobne o určitú formu porušovania právnych predpisov SR. Navyiac zamestnanci môžu ale aj nemusia disponovať príslušnými oprávneniami na pobyt alebo na prácu. Tento typ služieb je náchylný aj na vykorisťovanie cudzincov.

Preukazovanie porušovania právnych predpisov SR je v tomto prípade značne sťažené. Oprávnenosť pobytu cudzinca je overiteľná ihneď. V prípade mzdového dumpingu zamestnancov hrá rolu, či je zamestnanec odmeňovaný minimálnou mzdou, resp. podľa príslušného stupňa náročnosti práce. Preukázanie nároku na rovnakú mzdu, akú majú zamestnanci klienta však zásadne komplikuje dokázanie, či sa jedná o poskytovanie práce alebo služby. NIP uvádza, že dokázať, že sa jedná o „skrytú“ agentúru dočasného zamestnávania je značne problematické a prípady častokrát končia na súdoch, ktoré môžu prebiehať dlhé mesiace až roky.

Dôvody, prečo slovenskí zamestnávateľia využívajú služby „skrytých“ ADZ sú však známe:

- snaha znížiť svoje personálne náklady, pretože sa zahraniční zamestnanci stali lacnejší; klient „skrytej“ ADZ nepozná právne predpisy a je tak uvedený svojím dodávateľom do omylu – koná však nevedome,
- snaha znížiť svoje personálne náklady, pretože sa zahraniční zamestnanci stali lacnejší; klient „skrytej“ ADZ ale už pozná právne predpisy a je si vedomý porušovania a právnych dôsledkov,
- neschopnosť zabezpečiť dostatok pracovných síl na Slovensku a snaha zabezpečiť chod spoločnosti je klient „skrytej“ ADZ ochotný podstúpiť riziko odhalenia (v tomto prípade však nižšie náklady na cudzinca už nemusia byť rozhodujúce).

Je potrebné si uvedomiť, že v prípade legálneho dočasného zamestnávania nemôže byť zamestnanec agentúry lacnejší ako iný zamestnanec na rovnakej/obdobne pozícii v internom stave klienta. V prípade, ak sa preukáže porušenie právnych predpisov je postihovaný už aj samotný klient. Ide najmä o zápis v zozname subjektov, ktoré porušili zákaz nelegálneho zamestnávania, ktorý má na firmu zásadný dopad a to na obdobie niekoľko rokov – nemožnosť zamestnávať cudzincov, zákaz prístupu k štátnej pomoci a k finančným zdrojom z európskych štrukturálnych fond (napríklad aj mnohé aktívne opatrenia na trhu práce) ale aj k verejnému obstarávaniu.

## 2. Osoby sprostredkujúce zamestnanie za úhradu

V tomto prípade ide o subjekty, ktoré zabezpečujú vyhľadanie personálu v zahraničí, disponujú znalosťami legislatívy a buď poskytujú poradenstvo alebo priamo zabezpečujú migračné procesy v mene klienta. Sú však známe prípady, kedy tento typ subjektov v snahe získať čo najväčší počet zamestnancov v zahraničí zneužíval meno svojho veľkého a známeho klienta s cieľom zrýchliť procesy na konzulárnych úradoch – najmä v tretích krajinách s vízovým stykom. Konzulárny úrad pod údajným tlakom „akútnej potreby veľkého zamestnávateľa na Slovensku“ prideli sprostredkovateľovi v kratšom časovom úseku násobne viac termínov ako je bežné (napríklad aj mimo termínovníka) a udelí cudzincom príslušné oprávnenia na vstup na územie SR (najčastejšie schengenské víza typu D). Po príchode štátneho príslušníka tretej krajiny na územie Slovenska ten už podá žiadosť o pobyt v mene iného zamestnávateľa z portfólia sprostredkovateľa alebo je zobchodovaný u nových potenciálnych klientoch. V praxi sa však čoraz častejšie vyskytujú prípady, kedy títo cudzinci využijú túto príležitosť ako vstupnú bránu do EÚ a čo najskôr odchádza do iného členského štátu. V tomto prípade sa môže jednať dokonca o prečin prevádzachstva.

Činnosť sprostredkovania zamestnávania za úhradu na základe živnostenského oprávnenia vykonáva približne 2 500 subjektov (PO, FO).

## 3. Zamestnávateľia

Aj niektorí zamestnávateľia samotní sa dopúšťajú nelegálneho zamestnávania cudzincov. Konajú tak buď nevedome alebo vedome – neuzatvorením pracovných zmlúv, mzdovým dumpingom, zamestnávajú zahraničného pracovníka bez oprávnenia na prácu alebo na základe nedostatočnej znalosti migračných postupov. Tu je však potrebné uviesť, že v prípade nevedomého konania môže ísť aj o prípady, kedy síce cudzinec predloží zamestnávateľovi pobytové povolenie, ktoré však už v skutočnosti nie je platné. Viac o tejto problematike pojednáva ďalšia časť analýzy.

Aj v prípade zamestnávateľov je motivácia na uplatňovanie nelegálnych praktík postavená na akútnej snahe personálne zabezpečiť dostatok pracovníkov, ktorých na slovenskom trhu práce nevedia nájsť a nie sú im udeľované súhlasné stanoviska na zamestnávanie cudzincov úradmi práce.

## 4. Živnostníci

Najmä v súvislosti s pandémiou COVID-19 úrady práce obmedzili vydávanie súhlasných stanovísk na zamestnávanie štátnych príslušníkov z tretích krajín. Nedostatok pracovnej sily však napriek prepúšťaniu zamestnancov v najviac postihnutých sektoroch (najmä v službách ako HORECA), v iných odvetviach naďalej pretrvával (napr. priemysel). V snahe zabezpečiť kontinuálny príchod štátnych príslušníkov z tretích krajín na Slovensko, sa začali využívať iné účely prechodných pobytov – na podnikanie. V tomto prípade však prichádza ku kolízii s definíciou tzv. závislej práce. Títo zahraniční „podnikatelia“ – živnostníci tak v skutočnosti vykonávajú práce v mene svojho klienta (fakticky zamestnávateľa), sú ním riadení, prideluje im úlohy a poskytuje potrebné pomôcky. NIP sa vyjadrila, že dokazovanie toho, či sa jedná o závislú prácu alebo o štandardný vzťah medzi firmou a živnostníkom, je značne problematické a častokrát nedokázateľné. V prípade preukázania však už ide o porušenie predpisov o nelegálnom zamestnávaní, keďže cudzinec nedisponuje príslušným povolením.

Je tu aj druhá stránka veci. Ak zamestnanec pracuje na základe živnosti a nie na základe pracovnej zmluvy, klesá tým náklad zamestnávateľa na jeho zamestnávanie (nemusí odvádzať dane a odvody) a súčasne aj živnostník zarobí viac (v prvý rok podnikania nemusí vôbec odvádzať dane ani odvody, prípadne odvádzať iba minimálne). Ide však o fenomén, ktorý je využívaný aj pri domácich pracovníkoch a firmy sa tak snažia optimalizovať svoje náklady. Týmto však porušujú Zákonník práce – nemajú uzavretý pracovný vzťah s osobou, ktorá vykonáva závislú prácu.

## 5.2. Nelegálne postupy

Novo prichádzajúci zamestnanci sa v mnohých prípadoch rozhodnú využiť pomoc lokálnych firiem, ktoré aj zvyčajne vedia zabezpečiť celý migračný proces vrátane dopravy, ubytovania, zaškolenia. Väčšina prípadov je takých, že na územie Slovenska štátni príslušníci z tretích krajín pricestujú na základe bezvízovej dohody alebo na základe schengenského víza typu „D“ vydaného v Poľsku alebo Maďarsku. Ani jedna z uvedených možností však neopravňuje cudzinca legálne na území Slovenskej republiky pracovať a považuje sa to za porušenie zákonov. Dôvodom, prečo sa využíva vysielanie zo susedných krajín sú jednoduchšie postupy pri získavaní schengenského víza typu D, ale aj výhoda malá šanca na kontrolu, či má daný zamestnanec uzavretý pracovnoprávny vzťah a či sú odvádzané povinné dane a odvody do sociálneho systému. V praxi existuje viacero prípadov, kedy cudzinec mal v rukách fyzickú zmluvu, ale v skutočnosti sa za neho neodvádzali potrebné odvody v krajine (nebol prihlásený do sociálneho systému v žiadnom štáte), z ktorej bol oficiálne vyslaný.

Neodvedené dane a poistenia následne mohli tvoriť ďalší zisk sprostredkovateľov. Problémom je nízka spolupráca slovenských kontrolných orgánov s tými zahraničnými, čo vytvára priestor na uplatňovanie obdobných nelegálnych praktík. Ich vzájomná spolupráca sa však rozvíja a prichádza k ich postupnému prepojeniu aj na základe iniciatívy EÚ.

Sprostredkovateľ sa môže v očiach cudzincov prezentovať ako vlastník ADZ, ako sprostredkovateľ zamestnania alebo priamo jeho zamestnávateľ (forma „skrytej“ ADZ). Ak má na Slovensku založenú spoločnosť, tak fakturuje vykonanú prácu týchto osôb klientovi, ku ktorému tieto osoby poslal. Ten si potom z vyplatenej odmeny zoberie určitú časť ako svoj zisk a zvyšok vyplatí cudzincovi. Po uplynutí schengenského víza alebo bezvízového režimu sa cudzinec vráti do domovskej krajiny a neskôr môže tento proces opakovať znovu. Vzhľadom nato, že títo sprostredkovatelia si svojich „zamestnancov“ strážia a nechcú aby sa stretávali a komunikovali s inými osobami je pre nich náročnejšie získať informácie o možnosti pracovať na Slovensku legálne, prípadne aj svoju činnosť zlegalizovať. Mnoho cudzincov týmto sprostredkovateľom dôveruje a ani nevie, že pracuje nelegálne. Pritom majú z tohto pracovného modelu najmenší ošoh a zisk, pretože podstatnú časť si zoberie práve sprostredkovateľ. Je veľmi ťažké identifikovať finančné toky, výšku provízií a celkový systém fungovania, pretože väčšina týchto obchodov prebieha v hotovosti a mimo zraku cudzinca. Práve v takomto prostredí je veľmi časté porušovanie pracovných práv jednotlivých osôb. Najčastejšie práve pri vyplácaní mzdy takým spôsobom, kedy je poskytovaná iba po určitých častiach (zálohách) a tým udržiavajú väčšiu závislosť osoby sprostredkovateľovi. Mzda nemusí byť vyplatená vôbec, prípadne inak alebo v inej výške ako bolo dohodnuté.

Ďalším častým porušením býva veľmi dlhá pracovná doba. Cudzinci odpracujú mesačne aj 250 - 300 hodín. Na druhú stranu mnoho cudzincom takáto pracovná doba vyhovuje, pretože od toho sa odvíja ich finančné ohodnotenie, ktoré je často na veľmi nízkej úrovni. Ide o konanie v rozpore so slovenskou legislatívou.

### 5.3. Legálny a nelegálny pobyt cudzincov

Pobyt cudzincov na území Slovenskej republiky definuje zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Pojmom cudzinec sa vzťahuje na každú osobu, ktorá sa nachádza na území Slovenska a nemá slovenské štátne občianstvo. Cudzincov môžeme rozdeliť na dve hlavné kategórie:

- občania krajín EÚ – každá osoba, ktorá ma štátne občianstvo iného členského štátu EÚ, Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarska a nie je občanom Slovenska,
- štátny príslušníci tretích krajín – každá osoba, ktorá nie je štátnym občanom Slovenska a ani občanom krajiny EÚ, patria sem aj osoby, ktoré sú bez štátnej príslušnosti.

Problematika pobytu cudzincov je detailne spracovaná v inej časti analýzy a tu je analyzovaná problematika neoprávneného pobytu a nelegálneho vstupu. Podľa definície Úradu hraničnej a cudzineckej polície Prezídia policajného zboru neoprávnený pobyt znamená akékoľvek konanie cudzinca ktorí sa na území SR zdržiavajú v rozpore so zákonom, osobitným predpisom alebo medzinárodnou zmluvou, bez ohľadu na skutočnosť, či vstúpili alebo sa zdržiavali na území SR oprávnené alebo neoprávnené, alebo ak takáto skutočnosť bola zistená počas hraničnej kontroly na výstupe z územia SR na vonkajšej hranici, okrem pokusu o nelegálne prekročenie štátnej hranice.

Neoprávnený pobyt môžeme rozdeliť na tri kategórie:

- Po legálnom vstupe na územie SR – do kategórie môžeme zaradiť cudzincov, ktorí vstúpili na územie legálne, ale počas vykonávanej kontroly alebo iného zisťovania sa nachádzali na území SR neoprávnené napríklad z dôvodu prekročenia stanovenej doby vo víze, v povolení na pobyt alebo pri vykonávaní nelegálnej práce. Cudzinci, ktorí legálne vstúpia na územie schengenského priestoru a následne neoprávnenie zotrývajú na území Slovenska sa nazývajú tzv. overstayers.
- Po nelegálnom vstupe na územie SR – v tejto kategórii sa nachádzajú cudzinci, ktorých zadržali vo vnútrozemí na základe neoprávneného pobytu na území SR a ktorých vstup bol nelegálny.
- Po nezistenom vstupe na územie SR – v kategórii sú cudzinci, ktorí boli zadržaní na území SR na základe neoprávneného pobytu na území SR ale nie je zjavné, že ich vstup na naše územie bol legálny alebo nelegálny.

**Tabuľka 45: Prehľad nelegálnej migrácie za rok 2021 podľa TOP 7 štátnej príslušnosti**

Štátna príslušnosť	Nelegálne prekročenie štátnej hranice	Neoprávnený pobyt	Spolu
Afganistan	18	452	470

Maroko	1	284	285
Ukrajina	21	187	208
Sýria	6	201	207
Pakistan	31	62	93
Alžírsko	12	64	76
Tunisko	0	53	53
Srbsko	0	38	38

Zdroj: ÚHCP P PZ – štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie cudzincov na Slovensku za rok 2020

Z dostupných dát uvedených v tabuľke je vidieť, že podstatná časť nelegálnej migrácie pochádza práve z krajín blízkeho východu. Táto nelegálna migrácia je vo väčšine prípadov odhalená vo vnútrozemí, pretože niektoré migračné toky a cesty z týchto krajín idú cez Slovensko. Najčastejšie tieto osoby na naše územie vstúpia z Maďarska. V roku 2021 malo 143 občanov Ukrajiny a 25 občanov Srbska legálny vstup na územie SR, ale pri zisťovaní sa nachádzali na našom území neoprávnene. To znamená, že prekročili stanovenú dobu vo víze, povolenia na pobyt alebo vykonávali nelegálnu prácu.

Medzi najčastejšie formy nedeclarovanej práce cudzincov môžeme zaradiť vyplácanie časti mzdy neoficiálne „na ruku“, odpracovanie enormného počtu hodín v rozpore so Zákonníkom práce. Vzhľadom na vysoký dopyt po pracovnej sile a nedostatku pracovnej sily musia kontrolné orgány nastaviť jasné a zrozumiteľné pravidla a následne kontrolovať ich dodržiavanie. Zároveň tu stále existuje priestor na zlepšenie poskytovania informácií pre všetky zainteresované strany a najmä pre cudzincov, aby lepšie poznali svoje možnosti a vedeli sa orientovať na pracovnom trhu a legislatíve.



#### 5.4. Kontrola nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani v znení neskorších predpisov v ustanovení § 3 veľmi stručným spôsobom definuje zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. V prvom odseku uvádza, že fyzická osoba nesmie vykonávať nelegálnu prácu. V § 2 je uvedené, že právnická a fyzická osoba, ktorá je podnikateľom nesmie nelegálne zamestnávať fyzickú osobu. Zároveň je v § 3 definované, že opakované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania sa považuje za osobitné závažné porušenie tohto zákona na účely zrušenia živnostenského oprávnenia.

Následne sú v § 5 ods. 1 tohto zákona uvedené orgány štátnej správy, ktoré vykonávajú kontrolu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Sú to nasledovné orgány:

- inšpektorát práce,
- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny,
- úrady práce, sociálnych vecí a rodiny.

Zároveň však platí, že nie sú dotknuté kontrolné oprávnenia iných orgánov podľa osobitných predpisov, kde sa môžeme zaradiť napríklad zákon o živnostenskom oprávnení (živnostenský zákon), zákon o sociálnom poistení a zákon o zdravotných poisťovniach a zákon o dohľade nad zdravotnou starostlivosťou. Tieto kontrolné orgány medzi sebou spolupracujú a poskytujú si potrebné informácie v rozsahu svojej pôsobnosti. Orgány vykonávajúce kontrolu sú povinné spolupracovať a poskytovať si informácie na účel kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania. Povinnosť poskytovať súčinnosť a informácie kontrolnému orgánu je povinná aj právnická a fyzická osoba, najmä poskytovať doklady, vyjadrenia a ďalšie dokumenty potrebné na zabezpečenie prípravy a výkonu kontroly.

V prípade ak právnická alebo fyzická osoba zamestnáva štátneho príslušníka tretej krajiny, je povinná predložiť kontrolnému orgánu aj kópiu dokladu o pobyte alebo iného oprávnenia na pobyt.

Kontrolné orgány pravidelne posudzujú riziko nelegálneho zamestnávania a identifikujú odvetvia ekonomických činností, v ktorých sa sústreďuje nelegálne zamestnávanie. Tieto odvetvia sú označené za tzv. „rizikové odvetvia“ a kontrolné orgány sa snažia vykonávať kontrolnú činnosť najmä v týchto odvetviach. Medzi tieto rizikové odvetvia môžeme zaradiť najmä:

- stavebníctvo,

- priemyselná výroba,
- veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel,
- ubytovacie a stravovacie služby.

Podľa informatívnej správy o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2020, ktorú predkladá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR bolo v roku 2020 celkovo kontrolovaných úradom práce a národným inšpektorátom práce 28 482 fyzických osôb, z čoho 19 748 fyzických osôb bolo kontrolovaných práce vo vyššie uvedených štyroch oblastiach. Celkový počet kontrolovaných oblastí bol 21. Z týchto dát vyplýva, že v 19 % kontrolovaných (rizikových) oblastí bolo skontrolovaných 69 % fyzických osôb, čo potvrdzuje tvrdenie, že sa kontrolné orgány zameriavajú svoju kontrolnú činnosť najmä na rizikové odvetvia.

### Kontrolné orgány

Národný inšpektorát práce (NIP) je podľa § 5 ods. 1 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov orgán štátnej správy v oblasti inšpekcie práce so sídlom v Košiciach.<sup>1</sup> Strategickým cieľom inšpekcie práce je „*prispievať k realizácii základného záujmu spoločnosti, ktorým je zabezpečenie rovnováhy medzi obchodnými a ekonomickými záujmami na jednej strane a pracovnej schopnosti a zdravím zamestnancov na strane druhej*“.<sup>2</sup> Podpora ekonomického a sociálneho rozvoja EU je v súlade s týmto cieľom.

Podľa zákona č. 125/2006 Z. z. Zákon o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov je inšpekcia práce dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy a to napríklad ich vznik, zmenu, skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky. Právne predpisy upravujúce štátnozamestnanecké vzťahy, predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, právne predpisy upravujúce zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv a iných ďalších osobitných predpisov. Inšpekcia práce je aj vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov. Inšpekcia práce sa vykonáva na všetkých pracoviskách zamestnávateľov a fyzických osôb ktoré sú podnikateľmi

a nie sú zamestnávateľmi, vrátane pracovísk nachádzajúcich sa na súkromných pozemkoch a v obydliach fyzických osôb.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR) je orgánom štátnej správy, ktorého úlohou je riadiť, metodicky usmerňovať a kontrolovať výkon štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. Realizuje celoštátne projekty na zlepšenie trhu práce, vykonáva sprostredkovanie zamestnania občanov SR v iných členských štátoch EÚ pomocou siete Eures, vydáva povolenia agentúram dočasného zamestnávania, povolenia na vykonávanie činnosti sprostredkovateľov zamestnania za úhradu a rieši aj správne konania. Pôsobnosť ÚPSVaR je definovaná v § 12 zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

ÚPSVaR vykonáva svoju činnosť v oblasti služieb zamestnanosti pre klientov. Medzi klientov úradov práce môžeme zaradiť napríklad uchádzačov o zamestnanie, zamestnávateľov, samostatne zárobkovo činné osoby alebo cudzincov, môže to byť každá osoba na trhu práce na území SR alebo sa môže na tento vstup ešte len pripravovať. Úrad práce sa zameriava na znižovanie nezamestnanosti a jeho úlohou je sprostredkovanie vhodného zamestnania vhodným uchádzačom. Taktiež vedie evidencie o uchádzačoch, voľných pracovných miestach a poskytuje informačné a poradenské služby. Všetky pôsobnosti úradov práce sú definované v § 13 zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

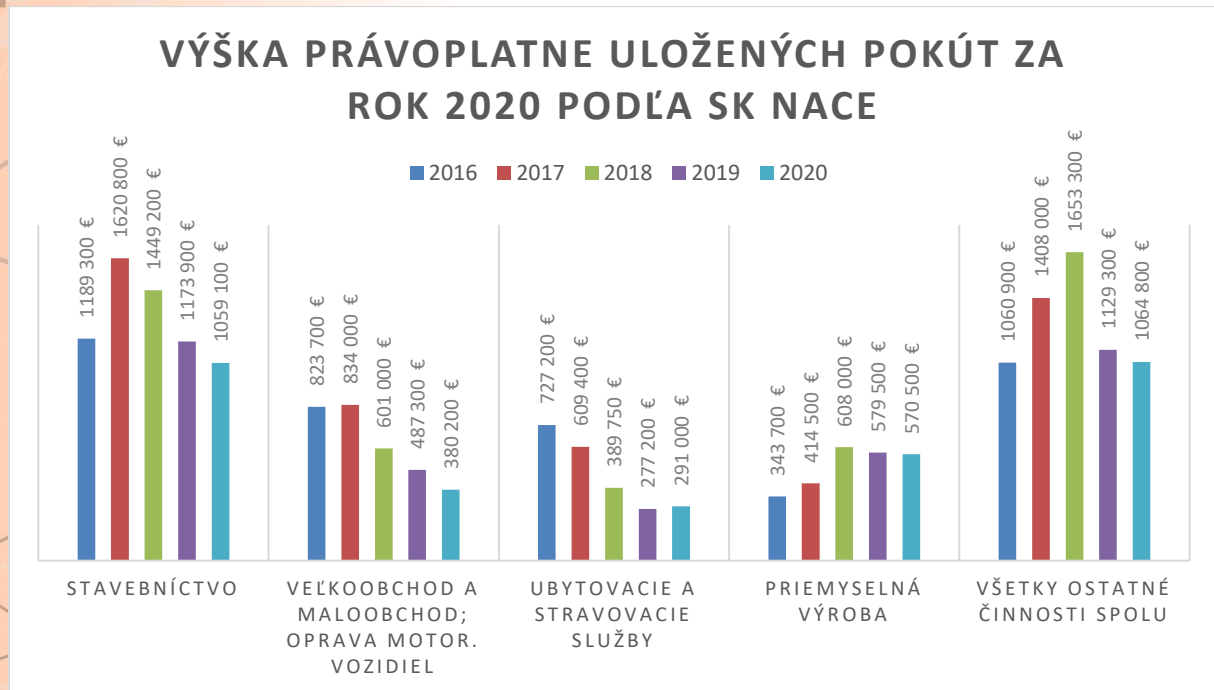
### **Sankcie a postih za porušenie zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania**

Kontrolné orgány sú podľa § 7 ods. 2 zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov oprávnené uložiť pokutu tomu, kto vykonáva nelegálnu prácu do výšky 331 eur t. j. samotnej fyzickej osobe. Tieto priestupky prejednáva ÚPSVaR, úrad práce a inšpektorát práce.

Kontrolné orgány sú zároveň podľa § 68a ods. 1 písm. b) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov a § 19 ods. 2 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov povinné uložiť pokutu za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania vo výške od 2 000 eur do 200 000 eur.

Podľa údajov z Informatívnej správy o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2020 inšpektorát práce spolu s úradom práce právoplatne uložili v roku 2020 celkovo 737 pokút v celkovej výške 3 365 600 eur.

Graf 12: Výška právoplatne uložených pokút za rok 2020 podľa SK NACE



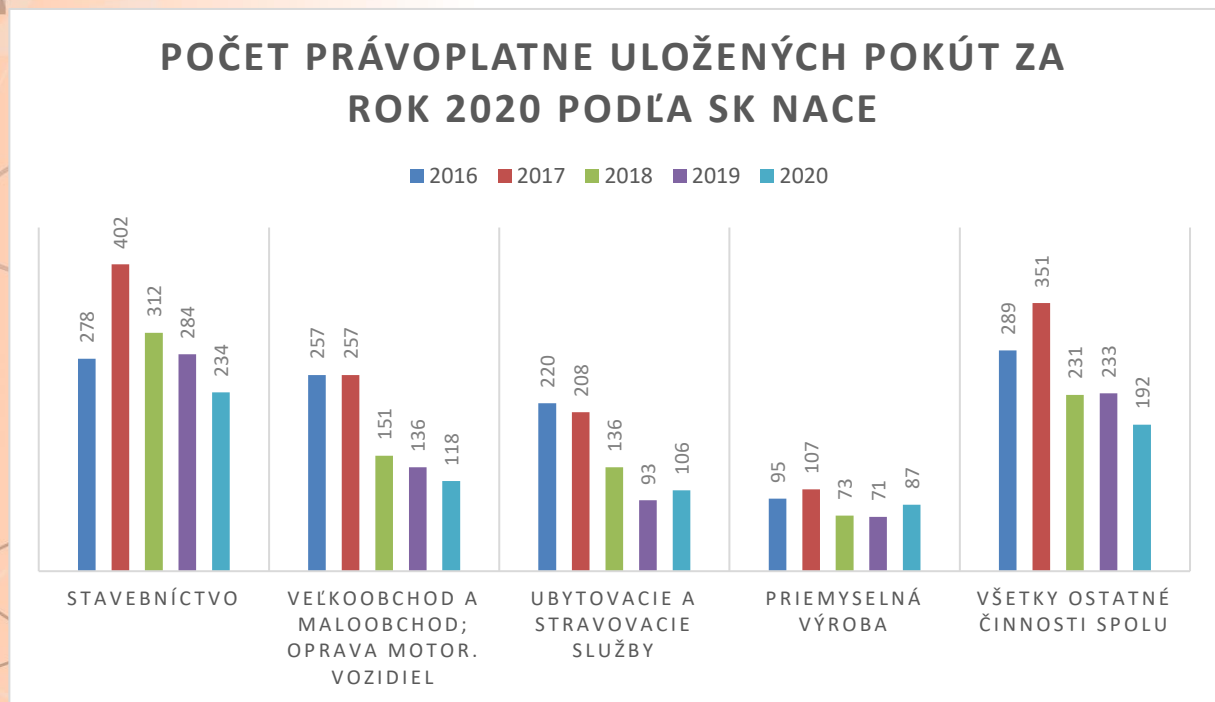
Zdroj: NIP a ÚPSVaR - príloha k Informatívnej správe o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2020

Pri detailnejšom pohľade na počet a výšku právoplatne uložených pokút za rok 2020 podľa jednotlivých oblastí SK NACE je zjavné, že najviac pokút bolo uložených nasledujúcich 4 oblastiach:

- stavebníctvo (počet pokút 234, vo výške 1 059 100 eur),
- veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel (počet pokút 118, vo výške 380 200 eur),
- ubytovacie a stravovacie služby (počet pokút 106, vo výške 291 000 eur),
- priemyselná výroba (počet pokút 87, vo výške 570 500 eur).

V predchádzajúcej časti boli definované tzv. rizikové odvetvia, v ktorých prebieha väčšina (69 %) kontrol. Na základe týchto údajov možno jasne deklarovať, že v týchto odvetviach bolo v roku 2020 aj najviac udelených pokút.

Graf 13: Počet právoplatne uložených pokút za rok 2020 podľa SK NACE



Zdroj: NIP a ÚPSVaR - príloha k Informatívnej správe o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2020

Celková výška všetkých právoplatne uložených pokút rastie a to napriek tomu, že počet odhalených nelegálne zamestnávajúcich subjektov klesá. Priemerná pokuta v roku 2016 bola vo výške 3 671 eur a v roku 2020 vzrástla na 5 546 eur. Ako už bolo spomenuté, kontrolné orgány môžu udeliť za nelegálne zamestnávacie pokuty vo výške od 2 000 eur do 200 000 eur. Z tohto vyplýva, že kontrolné orgány vo väčšine prípadov udeľujú pokutu v nižších sadzbách. Veľmi dôležitý je rok 2018, pretože v tomto roku bol medziročný pokles počtu celkovo uložených pokút o necelých 32 % ale pokles celkovej výšky uložených pokút bol iba na úrovni necelých 4 %. Táto skutočnosť bola zapríčinená legislatívnymi zmenami, čo malo za dôsledok zníženie počtu odhalených menej závažných porušení nelegálneho zamestnávania (zamestnaná osoba nebola prihlásená do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia), ale narástol počet nelegálne zamestnávaných štátnych príslušníkov tretích krajín, kde sú vyššie sankcie.

## Kontrolná činnosť

Drvivú väčšinu kontrol na dodržiavanie zákazu nelegálneho zamestnávania vykonávajú práve inšpektoráty práce, ktoré pri výkone kontrol spolupracujú s Úradom hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru (ÚHCP P PZ) a krajskými riaditeľstvami Policajného zboru. Kontroly sú realizované na základe plánovaných aj mimoriadnych úloh, anonymného tipu od fyzických alebo právnických osôb, vyšetrovania udalostí alebo v rámci spolupráce s inými orgánmi. Väčšina kontrol sa realizuje za účelom zistenia dodržiavania pracovnoprávných predpisov alebo predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kde popri ktorých sa kontroluje aj dodržiavanie zákazu nelegálneho zamestnávania.

**Tabuľka 46: Počet vykonaných kontrol nelegálneho zamestnávania v roku 2020**

	2016	2017	2018	2019	2020
Počet vykonaných kontrol	25 931	20 945	28 223	23 891	13 182
Počet kontrolovaných subjektov	23 416	18 411	24 877	21 478	11 931
Počet kontrolovaných fyzických osôb	60 349	49 093	65 524	56 605	28 482
Počet subjektov, ktoré porušili zákaz NZ	1 311	1 226	923	816	567
Počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb	2 924	3 384	2 751	1 791	1 641

Zdroj: NIP a ÚPSVaR - príloha k Informatívnej správe o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2020

Z dôvodu opakovaných kontrol u rovnakého subjektu je počet vykonaných kontrol vyšší ako počet kontrolovaných subjektov. V roku 2020 sa počet vykonaných kontrol výrazne znížil, čo mala za následok situácia s pandémiou COVID-19. Napriek tejto situácii sa podarilo kontrolným orgánom zvýšiť efektívnosť kontrol, pretože ich počet medziročne poklesol takmer o 45 % ale počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb zaznamenal iba mierny medziročný pokles na úrovni približne 9 %. Kontrolné orgány vykonali v roku 2020 celkovo 13 182 kontrol u 11 931 subjektov z ktorých 567 porušilo zákaz nelegálneho zamestnávania. U týchto subjektov odhalili 1 641 nelegálne zamestnaných osôb.

**Tabuľka 47: Počet nelegálne zamestnávaných fyzických osôb v roku 2020**

	Nelegálne zamestnané fyzické osoby v roku 2020			
	Celkovo	Ženy	Muži	Mladiství
Občania SR	915	225	690	30
Občania EU	105	2	103	0
Štátny príslušníci tretích krajín s povolením na pobyt	577	199	378	0
Štátny príslušníci tretích krajín bez povolenia na pobyt	44	16	28	0
Spolu	1641	442	1199	0

Zdroj: NIP a ÚPSVaR - príloha k Informatívnej správe o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2020

Na počet odhalených nelegálne zamestnávaných štátnych príslušníkov tretích krajín malo vplyv vyhlásenie mimoriadnej situácie súvisiacej s pandemiou COVID-19. Ak sa počas tejto situácie štátnemu príslušníkovi uplynula platnosť pobytu, tak sa podľa § 131i ods. 1 zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov jeho platnosť predlžuje až do uplynutia dvoch mesiacov od odvolania krízovej situácie. Táto zmena umožňuje cudzincom pracovať a legálne sa zdržiavať na území SR aj po uplynutí ich pobytu a preto nie sú nútení si svoj pobyt obnoviť. V roku 2020 bolo odhalených 915 občanov SR, ktorí pracovali v rozpore so zákonom, čo predstavuje 56 % zo všetkých nelegálne zamestnaných osôb. Na základe čoho môžeme vyvrátiť mýtus, alebo všeobecnú predstavu že zvyčajne sú nelegálne zamestnaní štátny príslušníci tretích krajín. Taktiež bolo odhalených 557 štátnych príslušníkov tretích krajín s povolením na pobyt, ktorý porušili zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v nadväznosti na niektoré ustanovenie. Tieto údaje sú detailnejšie prezentované v tabuľke nižšie. Následne bolo odhalených 44 štátnych príslušníkov tretích krajín bez povolenia na pobyt, čo predstavuje približne 2,6 % všetkých nelegálne zamestnaných fyzických osôb v roku 2020. Zo získaných dát, môžeme taktiež jednoznačne určiť, že v roku 2020 bolo nelegálne zamestnaných 73 % mužov.

**Tabuľka 48: Počet nelegálne zamestnaných cudzincov v roku 2020**

Štát pôvodu cudzinca	Počet porušení zákona č. 82/2005 Z. z. v nadväznosti na:				Spolu
	§ 2 ods. 2 písm. a)	§ 2 ods. 2 písm. b) (neprihlásený do registra SP)	§ 2 ods. 2 písm. c) (s povolením)	§ 2 ods. 3 (bez povolenia na pobyt)	

	(neuzatvorený PPV)		na iný účel pobytu)		
Ukrajina	37	15	317	26	395
Srbsko	20	4	145	14	183
Poľsko	0	62	0	0	62
Gruzínsko	0	0	24	0	24
Bulharsko	0	15	0	0	15
Macedónsko	1	1	10	1	13
Rumunsko	3	8	0	0	11
Maďarsko	9	0	0	0	9
Portugalsko	0	5	0	0	5
Bosna a Hercegovina	1	0	1	2	4
Česko	1	1	0	0	2
Bielorusko	0	0	0	1	1
Čína	0	1	0	0	1
Chorvátsko	0	0	1	0	1
<b>Spolu</b>	<b>72</b>	<b>112</b>	<b>498</b>	<b>44</b>	<b>726</b>

Zdroj: NIP a ÚPSVaR - príloha k Informatívnej správe o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2020

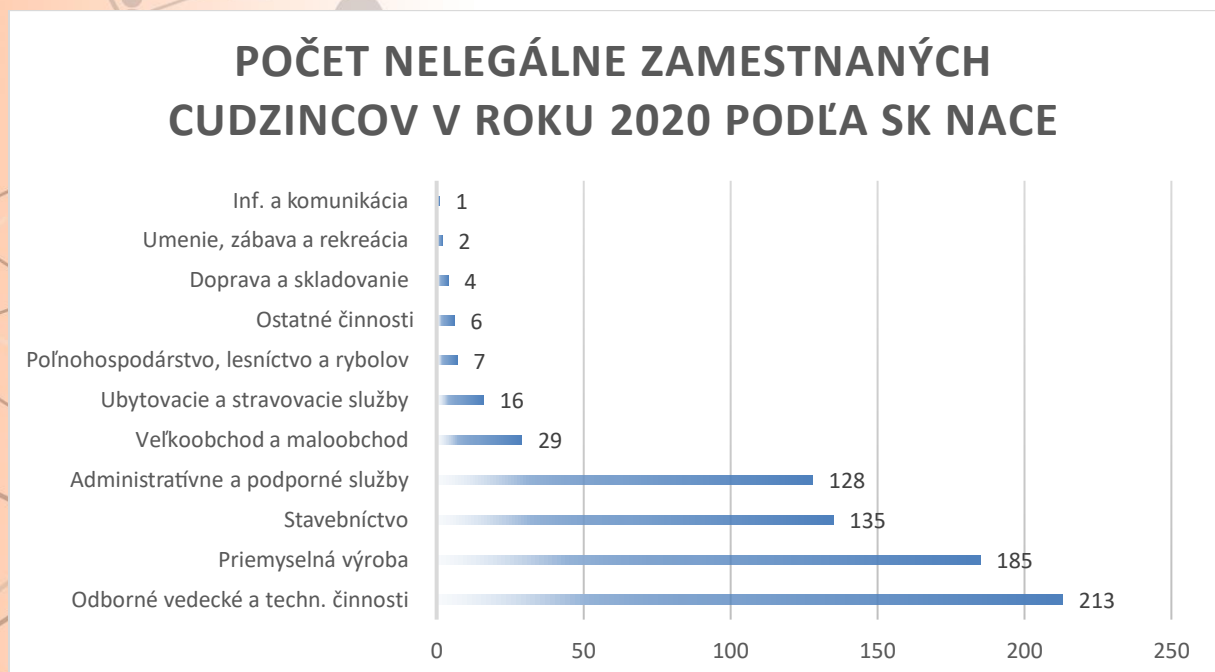
Najčastejším porušením bolo porušenie ustanovenia § 2 ods. 2 písm. c) zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávani a o zmene a doplnení niektorých zákonov, kedy je využívaná práca štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnanie podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ môže zamestnať len štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je držiteľom modrej karty EÚ, má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny, má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte EÚ, spĺňa podmienky podľa § 23a zákona 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov alebo ak osobitný predpis neustanovuje inak. Dôvodom



prečo je skoro 69 % porušení práve tohto ustanovenia zákona je zložitost' a komplexnosť legislatívy upravujúcej zamestnávanie cudzincov, ktorá zamestnávateľom nie je jasná a častokrát ani nevedia ako v jednotlivých prípadoch postupovať tak, aby boli splnené všetky zákonné podmienky. Iba 44 štátnych príslušníkov tretích krajín nemalo povolenie na pobyt a v týchto prípadoch muselo byť zamestnávateľovi zrejmé, že týchto cudzincov zamestnávajú v rozpore so zákonom.

Najčastejšie porušili zákon občania Ukrajiny a Srbska, ktorí tvoria skoro 80 % všetkých porušení. Tento údaj je pri týchto štátnych príslušnostiach vysoký z dôvodu, že na území SR pracuje najviac práve štátnych príslušníkov z Ukrajiny a Srbska.

Graf 14: Počet nelegálne zamestnaných cudzincov v roku 2020 podľa členenia SK NACE



Zdroj: NIP a ÚPSVaR - príloha k Informatívnej správe o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2020

Veľmi zaujímavá je skutočnosť, že do TOP 4 odvetví v ktorých sa v roku 2020 odhalilo najviac nelegálne zamestnaných cudzincov sú aj iné odvetvia ako už vyššie definované rizikové oblasti. Nachádzajú sa tu administratívne a podporné služby, kde je zahrnuté aj zamestnávanie agentúrami dočasného zamestnávania, ktoré často pracovnú činnosť deklarujú pod administratívnymi

a podpornými službami. Zaujímavý je aj fakt, že pri počte nelegálne zamestnaných fyzických osôb (vrátane občanov SR) sú na prvých miestach stavebníctvo, priemyselná výroba a odborné vedecké a technické činnosti. To nám môže signalizovať, že práve agentúry dočasného zamestnávania môžu byť zdrojom určitej formy nedeklarovanej práce alebo nelegálneho zamestnávania.

**Tabuľka 49: Počet nelegálne zamestnávaných fyzických osôb podľa veľkosti podniku**

veľkosť podniku podľa počtu zamestnancov	počet nelegálne zamestnaných fyzických osôb				
	2016	2017	2018	2019	2020
0	276	437	228	269	124
1 - 9	1 502	1 610	1 227	1 011	795
10 - 49	563	738	734	320	368
50 - 249	151	305	282	186	292
250 a viac	432	294	280	5	62
<b>Spolu</b>	<b>2 924</b>	<b>3 384</b>	<b>2 751</b>	<b>1 791</b>	<b>1 641</b>

Zdroj: NIP a ÚPSVaR - príloha k Informatívnej správe o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2020

Z pohľadu veľkosti podniku a náchylnosti na nelegálne zamestnávanie je dlhodobo najviac odhalených nelegálne zamestnaných fyzických osôb práve v podnikoch, ktoré zamestnávajú od 1 do 9 zamestnancov. V roku 2020 sa práve v týchto podnikoch odhalilo 48 % nelegálne zamestnaných osôb. Táto úroveň sa dlhodobo drží na úrovni okolo 50 %. Faktorov, prečo sa práve v tejto skupine podnikov odhalí najvyšší počet nelegálne zamestnaných osôb môže byť viacero. V prvom rade to môže mať za dôsledok to, že je u nich vykonaná najväčšia časť kontrol spomedzi všetkých typov podnikov. Taktiež práve malé podniky nemusia mať dostatočné zdroje, možnosti na získanie všetkých potrebných informácií a pravidelne sledovať meniacu sa legislatívu. Na druhú stranu môžu práve tieto podniky pristupovať k nelegálnej práci otvorenejšie a snažiť sa tak ušetriť náklady alebo krátkodobo vykryť výpadok zamestnanca. Vo veľkých podnikoch je odhalenie nelegálnej práce podstatne nižšie, pretože väčšie podniky majú zdroje a kapacity na sledovanie aktuálnej legislatívy, častokrát majú externé firmy alebo vlastné oddelenia, ktoré riadia a usmerňujú zamestnávanie cudzích štátnych príslušníkov.

Na základe zistené možno jasne definovať, že najčastejšie sa porušenie zákona pri zamestnávanií cudzincov vznikajú v malých podnikov (od 1 do 9 zamestnancov). Z pohľadu osôb, u ktorých sú najčastejšie odhalené pri výkone nelegálnej práce šlo by o muža, ktorý pracuje v priemyselnej výrobe alebo odborných vedeckých a technických činnostiach. S najväčšou pravdepodobnosťou by sa jednalo o štátneho občana Ukrajiny, ktorý by sa dopustil porušenia § 2 ods. 2 písm. c) zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávanií a o zmene a doplnení niektorých zákonov a teda by nespĺňal podmienky na zamestnávanie podľa osobitného predpisu (napríklad by pracoval s povolením na iný účel pobytu).

### 5.5. Agentúry dočasného zamestnávania

V predchádzajúcich častiach kapitoly boli analyzované najčastejšie spôsoby porušovania pracovnoprávných predpisov a opísaní jeho najčastejší aktéri. Nie je však vhodné nadobudnúť dojem, že všetky subjekty, ktoré poskytujú zamestnávateľom zamestnancov automaticky aj porušujú právne predpisy. V skutočnosti existuje prevažná časť agentúr, ktorá poskytuje svoje služby poctivo. Prichádza však k prelínaniu agentúr dočasného zamestnávania a „skrytých“ dočasného zamestnávania. Je však potrebné tieto pojmy rozlišovať a pochopiť rozdielnosť ich fungovania. Čo tieto subjekty sú a ako fungujú?

Agentúra dočasného zamestnávania je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorej hlavnou úlohou je zamestnávať občanov (bez ohľadu na to, či ide o občana SR alebo o zahraničného pracovníka) v pracovnom pomere na účely jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území SR na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania. Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry vydáva ÚPSVaR na dobu neurčitú.<sup>61</sup>

V prípade zamestnávania zahraničných pracovníkov, môže túto činnosť vykonávať len agentúra, ktorá na trhu pôsobí najmenej tri roky. Zahraničného pracovníka môže agentúra dočasného zamestnávania prideliť dočasne na výkon zamestnania k inému zamestnávateľovi len v zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily. Za svoje služby si agentúra od zamestnanca, zahraničného pracovníka nemôže vyžiadať úhradu poplatkov poskytnutých za služby. Poplatok za pridelenie dočasného

<sup>61</sup> Ako funguje agentúra dočasného zamestnávania a ako ju založiť, dostupné na <https://podnikam.sk/co-je-to-agentura-docasneho-zamestnavania/>

agentúrneho zamestnanca môže agentúra dočasného zamestnávania dohodnúť vo vopred stanovenej výške s užívateľským zamestnávateľom, pričom od zamestnávateľa tento poplatok vyberať môže.

Podľa ustanovenia § 58 ods. 5 Zákonníka práce agentúra dočasného zamestnávania uzatvorí písomne so zamestnancom pracovnú zmluvu, ktorá obsahuje všetky náležitosti požadované zákonom. V zmluve medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa písomne môže dohodnúť, že agentúra zamestnanca dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia.

Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu. Dočasné pridelenie je možné maximálne na 24 mesiacov. Zmluvu s jedným užívateľským zamestnávateľom je možné obnoviť maximálne štyrikrát, pričom táto povinnosť sa vzťahuje aj na prípady, ak by bol rovnaký zamestnanec pridelený rovnakému užívateľskému zamestnávateľovi inou agentúrou. V prípade porušenia lehoty pridelenia zamestnanca k rovnakému užívateľskému zamestnávateľovi, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom.

Dohodu uzatvorenú medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ako aj dohodu uzatvorenú medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení predkladá agentúra dočasného zamestnávania na požiadanie úradu práce. Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom.

Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne prideliť, alebo agentúra dočasného zamestnávania. Pracovné podmienky vrátane mzdových podmienok a podmienky zamestnávania dočasne pridelených zamestnancov musia byť najmenej rovnako priaznivé ako u porovnateľného zamestnanca užívateľského zamestnávateľa.

Užívateľský zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu dočasne pridelených zamestnancov, ktorá obsahuje identifikačné údaje zamestnanca, identifikačné údaje zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania, ktorí mu zamestnanca dočasne prideliť, a dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia.<sup>62</sup>

## 5.6. Ochrana pred zneužívaním agentúrneho zamestnávania

Slovenský zákonodarca transponoval smernicu o agentúrnej práci zákonom č. 574/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov. Súčasne však treba dodať, že touto novelou sa len čiastočne pozmenila dovtedy platná úprava agentúrneho zamestnávania (vrátane dočasného pridelenia zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi jeho skutočným zamestnávateľom) s cieľom umocniť všeobecný princíp nediskriminácie agentúrnych zamestnancov v porovnaní so zamestnancami užívateľského zamestnávateľa. Z toho dôvodu sa vypustilo zo Zákonníka práce ustanovenie, na základe ktorého mzdové podmienky nemuseli byť rovnako priaznivé u zamestnanca dočasne prideleného zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania, ktorý plnil úlohy u užívateľského zamestnávateľa menej ako tri mesiace.

Čo sa týka zákazu diskriminácie agentúrnych zamestnancov a ich právo na prístup k zamestnaniu, slovenská národná právna úprava ide nad rámec smernice o agentúrnej práci, keď garantuje rovnaké podmienky nielen v oblastiach vymedzených smernicou (dĺžka pracovného času, nadčasy, prestávky v práci, odpočinok, práca v noci, dovolenka a sviatky), ale aj v ochrane materstva, rodičov a mladistvých, v prístupe k vzdelávaniu a podmienkach stravovania.<sup>63</sup>

<sup>62</sup> Analýza podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku, dostupné na <http://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2020/06/Anal%C3%BDza-podmienok-podnikania-a-zamestn%C3%A1vania-cudzincov-na-Slovensku.pdf>

<sup>63</sup> Zákaz zneužívania agentúrneho zamestnávania, dostupné na [http://sic.pravo.upjs.sk/files/5\\_dolobac\\_-\\_zakaz\\_zneužívania\\_agenturneho\\_zamestn.pdf](http://sic.pravo.upjs.sk/files/5_dolobac_-_zakaz_zneužívania_agenturneho_zamestn.pdf)

K požiadavke zákazu obmedzovania využívania dočasnej agentúrnej práce možno konštatovať, že slovenská právna úprava až do novely zákona o službách zamestnanosti s účinnosťou od 1. mája 2013 nekládla možnostiam agentúrneho zamestnávania v podstate žiadne prekážky, čím sa zaraďovala medzi najliberálnejšie spomedzi všetkých členských štátov EÚ. Väčšina členských krajín EÚ totiž pristúpila k zakotveniu určitých obmedzení a preventívnych opatrení proti zneužívaniu agentúrneho zamestnávania, ktoré spočívajú napr. v nemožnosti agentúrneho požičavania zamestnancov počas určitej doby po hromadnom prepúšťaní u užívateľského zamestnávateľa (Poľsko, Taliansko), v zákaze agentúrneho zamestnávania v prípade nebezpečných prác (Slovinsko, Taliansko), v obmedzení dočasného agentúrneho pridelenia len na zastupovanie alebo prechodnú potrebu práce s výnimočným pracovným nasadením a sprievodnú dočasnú prácu (Španielsko, Francúzsko), v obmedzení požičavania agentúrnych zamestnancov len na špecifické, nestále práce mimo bežných aktivít zamestnávateľa (Luxembursko) alebo v obmedzení dočasného pridelenia len na mimoriadne práce s výnimočným pracovným nasadením a na sezónne práce (Lotyšsko). Niektoré krajiny prenechali možnosť zakotvenia obmedzení proti zneužívaniu agentúrneho zamestnávania na kolektívne zmluvy (Fínsko).<sup>64</sup>

Z pohľadu právnej úpravy v SR, (ktorá obdobné prekážky agentúrnemu zamestnávaniu nekládla) rozhodne nebolo možné namietat akékoľvek obmedzenia rozvoja agentúrnej práce. V praxi rezonoval skôr problém opačný. Profesorka Barancová v tejto súvislosti uviedla, že: *„Liberálna pracovnoprávna úprava agentúrnej práce sa v praxi zneužíva hlavne proti záujmom agentúrnych zamestnancov, ktorých možno z hľadiska uvedenej právnej formy pracovnoprávneho vzťahu považovať za „novodobých otrokov“ aj napriek tomu, že Slovenská republika je, tak ako iné členské krajiny, viazaná účelom a cieľom smernice o agentúrnej práci, hlavnou myšlienkou ktorej je zásada rovnakého zaobchádzania. V Slovenskej republike existujú mnohí zamestnávateľia, ktorí vo výrobnej aj nevýrobnej sfére zamestnávajú výlučne alebo prevažne agentúrnych (dočasných) zamestnancov.“*<sup>65</sup>

<sup>64</sup> Analýza pracovnoprávnej legislatívy Slovenskej republiky z pohľadu flexiistoty. I. etapa. Trnavská univerzita v Trnave. Právnická fakulta, dostupné na:

[http://30.cvmpsvr.sk/images/projekty/2007az2013/analiza\\_pracovnopravnej\\_legislativy.pdf](http://30.cvmpsvr.sk/images/projekty/2007az2013/analiza_pracovnopravnej_legislativy.pdf).

<sup>65</sup> Analýza pracovnoprávnej legislatívy Slovenskej republiky z pohľadu flexiistoty. I. etapa. Trnavská univerzita v Trnave. Právnická fakulta, dostupné na:

[http://30.cvmpsvr.sk/images/projekty/2007az2013/analiza\\_pracovnopravnej\\_legislativy.pdf](http://30.cvmpsvr.sk/images/projekty/2007az2013/analiza_pracovnopravnej_legislativy.pdf).

Nezriedka sa stávalo, že zamestnanec a agentúra dočasného zamestnávania zakladali opakované pracovné pomery až s neúnosnou frekvenciou na dobu mimoriadne krátkeho pridelenia, ktoré trvalo rádovo iba týždne. Takýto zamestnanec agentúry dočasného zamestnávania bol reálne vystavený väčšej neistote a mal sťaženú možnosť dlhodobého zosúladenia rodinného a pracovného života.

V legislatívnom procese sa objavilo viacero iniciatív, ktoré smerovali k zvráteniu tohto nevyhovujúceho stavu. Zákonnodarca napokon až uvedenou novelizáciou zákona o službách zamestnanosti s účinnosťou od 1. mája 2013 pristúpil k obmedzeniu agentúrneho zamestnávania, a to najmä zakotvením zákazu opakovaného, reťazovitého pridelovania agentúrneho zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi. Podľa právnej úpravy účinnej od 1. mája 2013, ak užívateľský zamestnávateľ opätovne dohodol s agentúrou dočasného zamestnávania alebo s agentúrami dočasného zamestnávania dočasné pridelenie toho istého zamestnanca v rámci 24 mesiacov po sebe nasledujúcich viac ako päťkrát, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom. Pričom opätovné dočasné pridelenie je pridelenie, ktorým má byť zamestnanec dočasne pridelený k užívateľskému zamestnávateľovi pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho dočasného pridelenia. Pri opätovnom pridelovaní zamestnanca na dobu určitú je však potrebné brať do úvahy výnimky podľa § 48 ods. 4 Zákonníka práce, ktoré stanovujú vecné dôvody, na základe ktorých možno zamestnanca prideliť aj nad zákonom stanovený počet.

Okrem zákazu opätovného pridelovania toho istého zamestnanca k užívateľskému zamestnávateľovi novela zákona o službách zamestnanosti zakotvila i ďalšie zmeny vo vzťahu k agentúrnemu zamestnávaniu. Agentúra dočasného zamestnávania môže podľa § 58 Zákonníka práce dočasne pridelovať zamestnancov k užívateľskému zamestnávateľovi len na území SR, vysielanie zamestnancov mimo územia SR podlieha pravidlám zakotveným v § 5 Zákonníka práce. Táto úprava sa prijala z dôvodu poznatkov aplikačnej praxe, kedy dochádzalo k zamieňaniu pojmov „pridelovanie“ a „vysielanie“ mimo územia SR. Pre prípady vykonávania práce mimo územia SR ide už o vysielanie zamestnancov, pričom na účely sociálneho zabezpečenia musia byť splnené podmienky v zmysle

nariadenia (ES) 883/2004 a rozhodnej judikatúry SD EÚ, ktorá stanovila, že agentúra dočasného zamestnávania môže využiť pravidlo vyslania, ale medzi vysielajúcim zamestnávateľom a zamestnancom je nutné organické spojenie a požaduje sa, aby vysielajúci zamestnávateľ vykonával svoju ekonomickú činnosť na území vysielajúceho členského štátu. Napokon novela určila povinnosť pre agentúry dočasného zamestnávania predkladať správu o ich činnosti a účtovnú závierku, no a v neposlednom rade sa Sociálna poisťovňa zaradila medzi oprávnené subjekty, ktoré môžu podať návrh na pozastavenie činnosti alebo na zrušenie povolenia na činnosť agentúry dočasného zamestnávania, v prípade ak sa zistí nespĺnenie povinností odvodu poistného na sociálneho poistenia a príspevku na starobné dôchodkové sporenie.<sup>66</sup>

Agentúrne zamestnávanie je veľkou a rozsiahlou témou, ktorá má svoju racionálnu podstatu (reálna potreba riešiť odchýlky vo výrobe alebo v službách). V jednotlivých sektoroch ekonomík sa vždy budú objavovať odchýlky spôsobené rôznymi vplyvmi, od hospodárskeho cyklu až po sezónnosť naviazanú na ročné obdobia, alebo spôsobené externými vplyvmi (napr. pandémie koronavírusu). Firmy tieto odchýlky potrebujú vykryť, a v takom prípade je logickým krokom využitie agentúrneho zamestnávania. Ako jednoduchý a dokonalý príklad si uvedme vodiča, zamestnanca agentúry, ktorý deväť mesiacov v roku pracuje pre miestnych poľnohospodárov a tri zimné mesiace pracuje pre správcu komunikácií ako vodič sypača. Ak by to takto fungovalo u všetkých zamestnancov agentúr, išlo by o ideálny stav.

Na druhej strane býva agentúrne zamestnávanie často zneužívané na sociálny dumping. Firmy si znižujú náklady najímaním takýchto zamestnancov, a tým šetria svoje personálne náklady. Tieto problémy boli na Slovensku hlavne v minulosti a hoci sa vďaka legislatívnym zmenám situácia zlepšila, stále nie je ideálna. Zákon prikázal agentúram platiť zamestnanca agentúry rovnako ako kmeňového zamestnanca, a zodpovednosť za dodržiavanie tohto zákona rozdelil medzi agentúru a objednávateľa.

Pred časom boli na Slovensku zaznamenané pokusy obchádzať tento zákon tým, že slovenská firma si objednala agentúrneho zamestnanca od agentúry v zahraničí, ktorého vyslali na Slovensko, a

<sup>66</sup> *Zákaz zneužívania agentúrneho zamestnávania, dostupné na [http://sic.pravo.upjs.sk/files/5\\_dolobac\\_-\\_zakaz\\_zneuzivania\\_agenturneho\\_zamestn.pdf](http://sic.pravo.upjs.sk/files/5_dolobac_-_zakaz_zneuzivania_agenturneho_zamestn.pdf)*



tým pádom sa na jeho zamestnávateľa nevzťahovali slovenské zákony o rovnakom odmeňovaní. Keď sa aj takéto obchádzanie legislatívy vyriešilo zákonom, tak ho poniektorí znova obišli tým, že si prestali najímať zamestnancov, ale namiesto toho začali nakupovať činnosti, alebo uzatvárať s agentúrami zmluvy o dielo. A agentúry namiesto toho, aby si najímali zamestnancov, začali si najímať živnostníkov, čím sa zase dostávame do bludného kruhu pochybných foriem zamestnávania.

Problematika pochybných foriem zamestnávania by nemusela byť taká rozsiahla, ak by lepšie fungovali inšpektoráty práce a súdna prax. Ak by nebol problém indikovať, či zahraničný pracovník spĺňa znaky závislej práce, pravdepodobne by sme nemali taký vysoký podiel nútených živnostníkov. Ak by nebol problém indikovať, či je zahraničný pracovník zaradený do správnej skupiny minimálnych mzdových nárokov, tak by sme na Slovensku mali menej zamestnancov pracujúcich za nízke mzdy a pravdepodobne by viac ľudí prejavilo záujem pracovať na skrátenej úväzky. Ak by fungovali inšpektoráty práce a súdy rýchlo a efektívne rozhodovali, mnohé problémy by nebolo potrebné vôbec riešiť. Vyžaduje si to, samozrejme, radikálne zlepšenie vymožitelnosti práva a zásadnú reformu inšpekcie práce.

## 5.7. Zhrnutie

Za nelegálne zamestnávanie sa považuje zamestnávanie fyzických osôb bez založeného pracovnoprávneho vzťahu, neohlásenie zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia, zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa na území Slovenska zdržiava bez príslušného povolenia na pobyt alebo nie je oprávnený na Slovensku pracovať.

V praxi prichádza k porušovaniu zákazu nelegálneho zamestnávania u cudzincov vykonávajúcich nízko kvalifikovaných pracovných pozícií. Najväčší podiel na nedeklarovanej práci majú najmä novo prichádzajúci cudzinci, ktorí nepoznajú svoje práva. Porušovania nelegálneho zamestnávania sa v najväčšej miere dopúšťajú „skryté“ agentúry dočasného zamestnávania, osoby sprostredkujúce zamestnanie za úhradu a aj priamo zamestnávateľia. U občanov z tretích krajín sú najčastejšími porušeniami nelegálneho zamestnávania neoprávnený pobyt a absencia povolenia umožňujúceho vykonávanie práce na území Slovenska. Cudzinci ďalej nemajú uzavretý zodpovedajúci pracovnoprávny vzťah alebo nie sú prihlásení do sociálneho a zdravotného systému. Okrem toho prichádza k nedodržaniu ďalších podmienok zamestnávania ako poskytnutie adekvátnej mzdy,

porušovanie podmienok rozvrhnutia pracovného času, nevyplatenie mzdy alebo nedodržiavanie predpisov o BOZP.

Pri zamestnávaní občanov z tretích krajín sú využívané nelegálne praktiky a postupy ako napríklad vysielanie zamestnancov na územie Slovenska, pričom nemajú oprávnenie na výkon zamestnania alebo vykonávajú závislú prácu ako samostatne zárobková osoba (SZČO).

Kontrolné orgány na základe svojich skúseností definovali zoznam tzv. „rizikových odvetví“, v ktorých najčastejšie prichádza k nelegálnemu zamestnávaniu (Slovákov aj cudzincov). Ide o stavebníctvo, priemyselnú výrobu, veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a ubytovacie a stravovacie služby. Kontrolná činnosť je práve zameraná primárne do týchto odvetví. V prípade preukázania porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania je možno uložiť finančný postih fyzickej osoby/zamestnancovi (do výšky 331 eur) a subjektu/zamestnávateľov (od 2000 eur do 200 000 eur). Priemerná výška pokút sa pohybuje na spodnej hranici (5 546 eur). Najviac pokút v roku 2020 bolo uložených v stavebníctve vo veľkoobchode a maloobchode; oprave motorových vozidiel, ubytovacích a stravovacích službách a v priemyselnej výrobe.

Najčastejším porušením pri bolo využívanie práce štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý nespĺňa podmienky na jeho zamestnávanie (nemá príslušné oprávnenie umožňujúce mu pracovať). Najčastejšie porušili zákon občania Ukrajiny a Srbska, ktorí tvoria skoro 80 % všetkých porušení. Podľa počtu nelegálne zistených cudzincov bolo najviac porušení odhalených v odvetviach odborné a vedecké činnosti, priemyselná výroba, stavebníctvo ale aj v administratívnych a podporných činnostiach.

Na základe zistené možno jasne definovať, že najčastejšie sa porušenie zákona pri zamestnávaní cudzincov (približne polovica prípadov) vznikajú v malých podnikov (od 1 do 9 zamestnancov). Z pohľadu osôb, u ktorých sú najčastejšie odhalené pri výkone nelegálnej práce šlo by o muža, ktorý pracuje v priemyselnej výrobe alebo odborných vedeckých a technických činnostiach. S najväčšou pravdepodobnosťou by sa jednalo o štátneho občana Ukrajiny, ktorý by sa dopustil porušenia tým, že by nespĺňal podmienky na zamestnávanie podľa osobitného predpisu (napríklad by pracoval s povolením na iný účel pobytu).

V kontexte dôvodov je potrebné nazerať na podmienky samotného podniku. Mikro a malé podniky nedisponujú dostatočnými personálnymi kapacitami a odborníkmi, ktorí by sa agende zamestnávania cudzincov v rámci podniku venovali. Tým sa znásobuje riziko uplatnenia nesprávnych postupov alebo nesprávne vyhodnotenie spolupráce napr. s personálnymi agentúrami. Prevláda tu aj motivácia vo forme nižších personálnych nákladov, ktorú mnohé skryté agentúry ponúkajú.

Stredné a veľké podniky naopak často disponujú vlastnými zamestnancami prípadne aj oddeleniami, ktoré sa zaoberajú zamestnávaním zahraničnej pracovnej sily. Dôvodom, prečo aj tu prichádza k nelegálnemu zamestnávaniu je vysoká potreba zamestnancov – častokrát ide o požiadavky na desiatky až stovky zamestnancov v rámci krátkeho obdobia. To vedie k potrebe rýchleho zabezpečenia vysokého počtu zamestnancov, ktoré firma nevie zabezpečiť sama a nadväzuje spoluprácu s viacerými personálnymi spoločnosťami. Rýchla potreba zamestnancov sa dostáva do popredia pred legálnosťou postupov.

Najdôležitejším faktorom pre nelegálne zamestnávanie cudzincov z pohľadu tejto analýzy je skutočnosť, že ak si by firmy dokázali zabezpečiť dostatok domácej pracovnej sily, nepotrebovali by tú zahraničnú. V prípade porušenia nelegálneho zamestnávania je počet odhalených prípadov nelegálneho zamestnávania len o málo vyšší v prospech Slovákov oproti cudzincom. Čo dokazuje, že firmy zahraničných pracovníkov potrebujú aj využívajú.

V praxi prichádza k porušovaniu zákazu nelegálneho zamestnávania u cudzincov vykonávajúcich nízko kvalifikovaných pracovné pozície a u novo prichádzajúcich cudzincov, ktorí nepoznajú svoje práva. Porušovania nelegálneho zamestnávania sa v najväčšej miere dopúšťajú „skryté“ agentúry dočasného zamestnávania, osoby sprostredkujúce zamestnanie za úhradu a aj priamo zamestnávateľa. U občanoch z tretích krajín sú najčastejšími porušeniami nelegálneho zamestnávania neoprávnený pobyt a absencia povolenia umožňujúceho vykonávanie práce na území Slovenska.

Pri zamestnávaní občanov z tretích krajín sú využívané nelegálne praktiky a postupy ako napríklad vysielanie zamestnancov na územie Slovenska bez oprávnenia pracovať alebo vykonávajú závislú prácu ako samostatne zárobková osoba (SZČO).

Až v polovici všetkých prípadov porušení nelegálneho zamestnávania cudzincov dochádza v malých podnikoch. Z pohľadu osôb je typickým nelegálne zamestnaným cudzincom muž pracujúci v priemyselnej výrobe alebo odborných vedeckých a technických činnostiach. Pravdepodobne je štátny občan Ukrajiny a na Slovensku pracuje na základe iného pobytového povolenia, ktorého ho však neoprávňuje pracovať.

Z pohľadu motivácie sa mikropodniky a malí zamestnávateľia dopúšťajú nelegálneho zamestnávania cudzincov kvôli nedostatočnej znalosti legislatívy, chýbajúcich vnútorným kapacitám, ktoré nedokážu financovať. To je aj hlavnou príčinou, prečo sa u nich častejšie aj vyskytuje mzdový dumping. Naopak stredné a veľké podniky majú dostatok finančných zdrojov aj personálnych kapacít na zabezpečenie procesov, ale potreba zabezpečiť v krátkom čase vysoký počet zamestnancov sa dostáva do popredia pred legálnosťou postupov.

## 5.8. Odporúčania

Nelegálne zamestnávanie veľmi jednoducho identifikuje slabé miesta v zamestnávaní občanov z tretích krajín. Vždy budú existovať osoby, ktoré sa budú snažiť pravidlá obchádzať. V kontexte kapitoly je možné identifikovať tieto opatrenia:

- **Legislatíva musí nastaviť jasné a zrozumiteľné pravidlá.** Podniky je potrebné vzdelávať a poskytovať im prioritne poradenstvo a nie ich hneď sankcionovať. Stále existuje skupina podnikov, ktoré majú ešte aj dnes strach kontaktovať inšpektoráty práce s očakávaním pokuty. Poradenstvo by malo prevládať nad udeľovaním postihov. Opakovaný porušovateľia predpisov by mali byť sankcionovaní prísnejšie.
- **Zefektívniť dostupnosť informácií pre zahraničných pracovníkov,** pomocou vytvorenia klientskych centier, prostredníctvom ktorých sa podporí získavanie jazykových a sociokultúrnych zručností pracovníkov zo zahraničia a ich rodinných príslušníkov, ako aj ich celková adaptácia so zameraním na trh práce s dôrazom na efektívne zvládnutie nevyhnutnej komunikácie (cudzinecká polícia, finančná správa, zdravotná poisťovňa, sociálna poisťovňa).
- **Vytvoriť cieleňú unifikovanú informačnú platformu,** ktorá zahraničným pracovníkom ponúkne komplexné, aktualizované, oficiálne právne, sociálne, pobytové informácie a informácie o štruktúre jednotlivých subjektov v oblasti migrácie a integrácie v SR (a bude slúžiť aj ako „navigácia“ v systéme inštitúcií).

- **Analyzovať dôvody, prečo dochádza k porušovaniu predpisov najmä v malých podnikoch.** Malé podniky obvykle nemajú personálne ani finančné kapacity, aby zvládali náročné migračné procesy. Jasne tým potvrdzujú, že zamestnávanie cudzincov na Slovensku je preregulované a legálne zamestnávanie je pre nich ťažko dostupné.
- **Prepojiť činnosť slovenských kontrolných orgánov s tými zahraničnými.** V prípade vysielania cudzincov na územie Slovenska je kontrola existencie pracovnoprávneho vzťahu a prihlásenie do sociálnych systémov vysielajúcej krajiny ťažko overiteľná. To sťažuje možnosti nelegálne zamestnávanie preukázať.
- **Udeliť prechodný pobyt na účel zamestnania, ktorý bol deklarovaný v žiadostiach o schengenské vízum typu D.** Stáva sa, že zahraničný pracovník požiada o povolenie na pobyt za účelom práce u iného zamestnávateľa akého pôvodne uviedol v žiadosti schengenské vízum. Prípadne po vstupe na Slovensko požiada aj o celkom iné pobytové povolenie. Systém je tak zneužívateľný ako občanmi z tretích krajín, tak aj nelegitímnymi sprostredkovateľmi, ktorí sa dostanú na územie Slovenska s nejasnými úmyslami.
- **Zredukovať „skryté“ agentúry dočasného zamestnávania.** Svojím pôsobením poškodzujú poctivé agentúry, vystavujú svojich klientov riziku vážnym dopadom, poškodzujú štátny rozpočet a zneužívajú postavenie zahraničných pracovníkov.
- Problematika pochybných foriem zamestnávania by nemusela byť taká rozsiahla, **ak by lepšie fungovali inšpektoráty práce a súdna prax.** Ak by nebol problém indikovať, či zahraničný pracovník spĺňa znaky závislej práce, pravdepodobne by sme nemali taký vysoký podiel nútených živnostníkov. Ak by nebol problém indikovať, či je zahraničný pracovník zaradený do správnej skupiny minimálnych mzdových nárokov, tak by sme na Slovensku mali menej zamestnancov pracujúcich za nízke mzdy a pravdepodobne by viac ľudí prejavilo záujem pracovať na skrátené úväzky. Vyžaduje si to, samozrejme, radikálne zlepšenie vymožitelnosti práva a zásadnú reformu inšpekcie práce.

## 6. ZAMESTNÁVANIE ŠTÁTNYCH PRÍSLUŠNÍKOV Z TRETÍCH KRAJÍN V PRAXI

Kapitola sa venuje praktickej stránke a procesom zamestnávania cudzích štátnych príslušníkov. Vzhľadom na rozdielnosť postupov pri zamestnávaní cudzincov z pohľadu krajín v rámci EÚ a krajín mimo EÚ je analýza zameraná na zamestnávanie štátnych príslušníkov z tretích krajín. Pri jej tvorbe sa vychádzalo najmä so znalosťmi problematiky, pracovných stretnutí s NIP, Úradom hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru a s ÚPSVaR.

Hlava IV Zmluvy o fungovaní EÚ definuje podmienky voľného pohybu osôb – občanov EÚ, služieb a tovarov. Voľný pohyb pracovníkov zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky<sup>67</sup>. Z uvedeného dôvodu je občanom krajín EÚ umožnený voľný prístup na slovenský trh práce prakticky bez bariér a lehôt, je však vyžadovaná oznamovacia povinnosť voči úradom práce zo strany zamestnávateľov.

U štátnych príslušníkov z tretích krajín sa vyžaduje splnenie podmienky oprávnenosti pobytu na území Slovenska ako aj oprávnenosti zamestnať sa. Ide o procesy, ktoré vyžadujú hlbšiu znalosť legislatívy, úloh jednotlivých procesných aktérov, potrebný čas na ich realizáciu. Kapitola vysvetľuje skutočný priebeh procesu z pohľadu zamestnávateľov so zameraním sa na bariéry v ňom.

Je potrebné uviesť, že zamestnávaním cudzincov sa zaoberajú mnohé poradenské a personálne agentúry, ktorým znalosť procesov – právneho hľadiska – tvorí hlavný zdroj príjmu. Firmy tak veľmi často tieto procesy tzv. outsourcujú a spoliehajú sa na uplatňovanie legálnych postupov týmito spoločnosťami. Nie vždy a nie za každých okolností sú týmito subjektami používané legálne praktiky, či už vedome alebo nevedome. Na Slovensku sú známe viaceré prípady nelegálneho zamestnávania občanov z tretích krajín zo strany pseudo personálnych agentúr (skryté dočasné zamestnávanie), vysielanie pracovníkov na územie Slovenska z iných krajín v snahe obísť náročné migračné procesy alebo využívanie iných administratívne jednoduchších pobytových povolení. Viac o téme vysielania pracovníkov pojednáva predchádzajúca časť analýzy o nelegálnom zamestnávaní.

<sup>67</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:12016ME/TXT>

Aj pri tejto príležitosti je potrebné uviesť, že ak sa firma rozhodne vydať cestou zamestnávania občanov z tretích krajín, je to z dôvodu jej akútnej potreby. V praxi sa však často stretávajú s negatívnym postojom MPSVaR SR, ktoré v potrebe firiem zamestnávať cudzincov vidia aj jej snahu o zníženie svojich mzdových nákladov – mzdový dumping. Na toto je možné reagovať iba nasledovne: Zamestnávať občanov z tretích je MUST TO HAVE nie NICE TO HAVE. V kontexte predošlých zistení, ktoré potvrdili skutočné dôvody, prečo firmy pociťujú nedostatok pracovnej sily, nemožno firmy odsudzovať na základe správania drobnej skupiny firiem, ktoré migrantov vníma ako lacný zdroj pracovnej sily. Existuje tu prevažná časť firiem, ktoré vždy uprednostnia domácich pracovníkov pred zahraničnými aj z dôvodu náročnosti migračných procesov ale najmä z pohľadu integrácie. Častokrát nemajú na výber a v záujem zabezpečiť legálnosť zamestnávania investujú nemalé finančné sumy na poradenstvo a expertov.

### 6.1. Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín – východiskový stav

V prípadoch, kedy firma nedokáže obsadiť pracovné miesto domácim pracovníkom musí hľadať okamžité zdroje pracovnej sily v zahraničí. Mnohé firmy sa však zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín obávajú, pretože ide o pomerne náročný proces, ktorého realizácia vyžaduje veľké úsilie a vynikajúci znalosť migračných procesov.

Prioritou firiem je zabezpečenie dostatku zamestnancov na naplnenie svojich potrieb. Ak sa rozhodne slovenská firma zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny, čaká ju pomerne dlhý a administratívne náročný proces, ktorý je opísaný v nasledovných krokoch<sup>68</sup>:

#### 6.1.1. Prvý krok: povinnosť nahlásenia voľného pracovného miesta na úrade práce

Povinnosť hlásiť každé voľné pracovné miesto (VPM) – novovytvorené, alebo existujúce avšak neobsadené pracovné miesto - ukladá zamestnávateľovi zákon o službách zamestnanosti<sup>69</sup>. Táto povinnosť sa považuje za splnenú, ak je VPM nahlásené na príslušnom úrade práce (písomne alebo online) alebo prostredníctvom pracovných portálov, s ktorými má ÚPSVaR uzatvorenú Dohodu o vzájomnej spolupráci.

<sup>68</sup> Proces opísala JUDr. Veronika Michalíková z advokátskej kancelárie AKMV.

<sup>69</sup> § 62 ods. 6 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Webová stránka ÚPSVaR vo februári 2022 informovala o podpísaných dohodách o vzájomnej spolupráci s dvoma portálmi - TREXIMA Bratislava, spol. s r.o. ([www.istp.sk](http://www.istp.sk)) a Zoznam, s.r.o. ([kariera.sk](http://kariera.sk)).

Je dôležité poznamenať, že pôvodne zamestnávateľia využívali na splnenie tejto povinnosti voči úradu práce portál ISTP, ktorý spravuje spoločnosť TREXIMA Bratislava, spol. s r.o. (Trexima). Nahrané údaje boli zdieľané v elektronickej podobe priamo s ÚPSVaR do Informačného systému služieb zamestnanosti (ISSZ), kde tieto údaje agent mohol prijať alebo zamietnuť.

V prípade, ak má zamestnávateľ záujem obsadiť pracovné miesto zahraničným pracovníkom – štátnym príslušníkom tretej krajiny, musí vždy využiť iba nahlásenie VPM prostredníctvom úradu práce. Urobí tak buď osobne, telefonicky, vyplnením excelovského formulára zaslaného agentovi pre voľné pracovné miesta na úrade práce alebo najčastejšie online vyplnením nahlášky voľného pracovného miesta na portál úradov práce. 28.1.2022 ukončilo Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR spoluprácu s portálom ISTP<sup>70</sup> a na účely nahlásovania pracovných ponúk pre štátnych príslušníkov tretích krajín sa už používa portál [www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk](http://www.sluzbyzamestnanosti.gov.sk)<sup>71</sup>. Pri nahláške je dôležité:

- zaškrtnúť políčko, že zamestnávateľ má záujem prijať štátneho príslušníka tretej krajiny,
- zaškrtnúť políčko, že NEJDE o vysokokvalifikovanú pozíciu (pri vysokokvalifikovanej pozícii sa musí predkladať apostillovaný/superlegalizovaný doklad o vzdelaní štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý je uznaný na Slovensku),
- všetky podmienky nahlášky musí spĺňať štátny príslušník tretej krajiny, ktorého má zamestnávateľ záujem zamestnať, musia byť preto „šité na mieru“,
- ak budú podmienky nahlášky spĺňať aj občania SR, úrad práce súhlas nevydá, keďže bude možné obsadiť pozíciu slovenským uchádzačom.

<sup>70</sup> [www.istp.sk/clanok/14330/ako-vytvorit-inzerat-pracovnej-ponuky-pre-statnych-prislusnikov-tretich-krajin](http://www.istp.sk/clanok/14330/ako-vytvorit-inzerat-pracovnej-ponuky-pre-statnych-prislusnikov-tretich-krajin)

<sup>71</sup> <https://www.istp.sk/clanok/16226/portal-istp-je-tu-pre-vas-od-roku-2013-a-bude-aj-nadalej-nevahajte-vyuzivat-nase-sluzby>



V čase pandémie koronavírusu sa posudzovanie podmienok obsadenia voľného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny sprísnilo a omnoho častejšie dochádzalo k nevydávaniu súhlasných stanovísk úradom práce najmä pri nízko kvalifikovaných pozíciách. Nevydanie súhlasného stanoviska spôsobí, že štátneho príslušníka tretej krajiny nebude možné zamestnať a preto sa mu neudelí na účel zamestnania ani pobyt.

Úrad práce nezasiela zamestnávateľovi žiadne oznámenie ani súhlas so zamestnaním štátneho príslušníka tretej krajiny, ten posiela až cudzineckej polícii po podaní žiadosti o prechodný pobyt občanom tretej krajiny.

V prípade, že zamestnávateľ podá VPM inou formou – napr. na fyzickom tlačive - spracovanie a nahodenie údajov musí prebehnúť priamo referentami príslušného úradu práce do ISSZ a následne z tohoto systému sa dostane aj do portálu. Tlačivo nahlášky voľných pracovných miest je dvojstranový dokument s detailným popisom informácií o zamestnávateľovi ako aj o obsadzovanej pozícii. Spracovanie takto podanej nahlášky VPM je časovo náročné.

### **Platnosť nahlášky VPM**

Nahláška VPM, ktorá je podaná prostredníctvom online portálu, je časovo obmedzená. Po jej nahratí je potrebné ju pravidelne obnovovať – platná je na 2 mesiace a jej celková doba platnosti je limitovaná na 12 mesiacov. V prípade, že je pracovné miesto stále neobsadené, zamestnávateľ ju musí nahráť odznova. Nahláška VPM podaná v “papierovej podobe” je platná už 12 mesiacov – takto podaná nahláška je z hľadiska jej ďalšej administrácie zo strany zamestnávateľa menej zaťažujúca. V tomto smere by bolo vhodné zmeniť postup úradov práce a zvýhodniť ho v prospech online nahraných nahlášok.

Práve dátum podania nahlášky VPM, a jej aktuálnosť sú mimoriadne dôležité v prípade, pokiaľ sa zamestnávateľ rozhodne obsadiť voľné pracovné miesto zahraničným pracovníkom – občanom tretej krajiny. V praxi sa vyskytli prípady, kedy zamestnávateľ opomenul predĺženie online nahlášky po 2 mesiacoch, čím bol zmarený následný proces pri zamestnávaní štátnych príslušníkom z tretej krajiny.

Nový portál úradov práce ku dňu 20. 02. 2022 informoval o celkovom počte 76 124 voľných pracovných miest od 6 237 zamestnávateľov. Zároveň mesačná štatistika MPSVaR SR zverejnená na

webe [sluzbyzamestnanosti.gov.sk](https://sluzbyzamestnanosti.gov.sk) uvádza<sup>72</sup> stav VPM ku koncu mesiaca január 2022 - 75 798, pričom tá istá mesačná štatistika uvádza za IV. štvrťrok 2021 celkom 187 951 disponibilných uchádzačov o zamestnanie, čo je 2,5 – krát viac ako VPM. Je však potrebné dodať, že zatiaľ čo ÚPSVaR disponuje úplným prehľadom o uchádzačov o zamestnanie, už nedisponuje prehľadom o všetkých voľných pracovných miestach. To je spôsobené tým, že síce zamestnávateľia majú povinnosť nahlásiť každé voľné pracovné miesto, ale povinnosť si buď neplní, alebo využíva ďalšie povolené portály (kariera.sk, profesia.sk). Dáta z týchto iných portálov nie je ÚPSVaR schopné v súčasnosti spracovať a vziať do štatistík najmä z dôvodu používania rôznych číselníkov pracovných pozícií (ÚPSVaR používa oficiálnu štatistiku SK ISCO, zatiaľ čo napr. profesia.sk má vytvorený vlastný číselník). Ak by však všetci zamestnávateľia v ekonomike plnili túto povinnosť prostredníctvom nového online portálu úradov práce, štát by disponoval hodnotnou informáciou o celkovom počte, štruktúre voľných pracovných miest v hospodárstve, či požiadavkách kladených zamestnávateľom na uchádzačov pre obsadenie príslušného pracovného miesta.

Tento pohľad je dôležitý napríklad pri posudzovaní situácie na trhu práce v prípadoch, kedy úrad práce poskytuje stanovisko, že dané pracovné miesto môže byť obsadené občanom tretej krajiny. Pri posudzovaní porovnáva počet disponibilných a vhodných uchádzačov o zamestnanie (UoZ) evidovaných v databáze úradu s počtom nahlásených pracovných miest. ÚPSVaR tak v skutočnosti porovnáva 100 % všetkých UoZ nie so 100 % prehľadom otvorených pracovných pozícií.

### **Zamestnanie občana tretej krajiny - špecifiká nahlasovania VPM**

Nahláška voľného pracovného miesta, ktorá pôsobí ako rutinná notifikácia úradu práce, je v kontexte zamestnania občana tretej krajiny kriticky dôležitá a pochybenia pri nej môžu mať negatívny dopad na proces vybavovania povolení.

Z praxe sa dá potvrdiť, že zamestnávateľia, ktorí sa potýkajú s nedostatkom slovenských pracovníkov, majú často dlhodobo nahlásené voľné pracovné miesta. Keď sa naskytne vhodný zahraničný kandidát, umožňuje im to promptnejšie konať. Skúsení zamestnávateľia tiež vedia, že tieto nahlášky VPM je potrebné špeciálne administrovať, aby boli pre proces zamestnania zahraničného pracovníka použiteľné.

<sup>72</sup> (<https://sluzbyzamestnanosti.gov.sk/>, 2022)

Zamestnávateľia sa pri podaní a administrácii nahlášky VPM potýkajú s nasledovnými problémami:

### 1. neoznačili možnosť - „V spolupráci s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny SR“

Takáto situácia často nastáva u zamestnávateľov, ktorí nezamýšľali na pozíciu prijať zahraničného pracovníka a s procesom majú málo, resp. žiadne skúsenosti. Splnili si povinnosť nahlásiť VPM, keď začali dané pracovné miesto obsadzovať a nepredpokladali, že takto vyhotovená nahláška nebude použiteľná na vybavenie povolení pre zahraničného pracovníka. Z pohľadu ÚPSVaR akoby takáto nahláška neexistovala - vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje nesúhlas s jeho obsadením.

### 2. Označili možnosť - „V spolupráci s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny SR“, avšak

- neobnovili nahlášku v 2 mesačnom intervale,

V praxi sa táto situácia vyskytuje pomerne často bez ohľadu na veľkosť zamestnávateľa. Aj keď portál zasiela pripomienky o blížiaci sa expirácii, stačí, keď zamestnanec, ktorý nahlášku „nahral“, je na dovolenke alebo PN, nahlášku neobnoví a táto expiruje.

- nahláška expirovala, nakoľko bola už 12 mesiacov zverejnená.

K tejto situácii môže dôjsť v prípade tých zamestnávateľov, ktorí obsadzujú väčší počet pozícií a tieto majú dlhodobo nahlásené.

Aj v prípadoch „neobnovenia/expirácie“ nahláška akoby z pohľadu UPSVAR neexistovala – úrad vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje nesúhlas s jeho obsadením.

Prax je považovaná za nevhodnú. Proces sám o sebe už predpokladá, že zamestnávateľ má vopred vybraného kandidáta – štátneho príslušníka tretej krajiny. Nemusí tomu však vždy tak byť. Pokiaľ zamestnávateľ povinnosť splnil a bola aj dodržaná lehota medzi splnením povinnosti zamestnávateľa a podaním žiadosti o udelenie/obnovenie pobytu za účelom zamestnania/sezónneho zamestnania, mal by ju úrad práce zohľadniť.

### 6.1.2. Druhý krok: podanie žiadosti o prechodný pobyt

Štátny príslušník tretej krajiny si môže po nahlásení voľného pracovného miesta a uplynutí zákonom stanovenej dĺžky zverejnenia pozície zamestnávateľom podať žiadosť o prechodný pobyt. Ak je na Slovensku oprávnené na základe D víz (pracovných) alebo bezvízového styku, môže si žiadosť o pobyt podať na oddelení cudzineckej polície na území Slovenska, v obvode ktorej bude mať nahlásené ubytovanie. Špecifikum počas COVID-u bolo, že štátny príslušník tretej krajiny, ktorý legálne vstúpil na územie SR bez udeleného pobytu, mohol zostať na jej území až do uplynutia jedného mesiaca od odvolania krízovej situácie a teda aj po uplynutí lehoty bezvízového styku si mohol podať žiadosť o pobyt.

Ak je cudzinec na Slovensku na základe C víz (turistických alebo business), podanie žiadosti o pobyt mu nebude umožnené. V tomto a ostatných prípadoch sa podáva žiadosť o pobyt na zastupiteľskom úrade v štáte, ktorého je občanom alebo má v ňou udelený pobyt.

Dôležité je, že žiadať o prechodný pobyt sa môže najskôr po uplynutí 20 pracovných dní od zverejnenia nahlášky voľného pracovného miesta. Ak by išlo o nedostatkovú pozíciu vedenú v zozname ÚPSVaR<sup>73</sup>, lehota zverejnenia nemusí byť zachovaná (aj v tomto prípade je však nahláška potrebná).

#### Získavanie dokladov – podklady k procesu vybavovania povolení

Veľmi zdĺhavou časťou procesu zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín tvorí kompletizácia samotnej žiadosti. Najväčšiu zodpovednosť v jej príprave stojí na cudzincovi. Málokto z zahraničných pracovníkov zvládne získať všetky doklady bez pomoci svojho zamestnávateľa. Zamestnávateľia vedomí si náročnosti procesu však obvykle v týchto procesoch asistujú, zamestnancovi pomáhajú, usmerňujú ho, prípadne mu hradia príslušné náklady.

K podaniu žiadosti o prechodný pobyt na účel zamestnania sa prikladá najmä:

- o žiadosť o udelenie prechodného pobytu (tlačivo),

<sup>73</sup> [www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov/zoznam-zamestnani-s-nedostatkom-pracovnej-sily.html?page\\_id=806803](http://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov/zoznam-zamestnani-s-nedostatkom-pracovnej-sily.html?page_id=806803)

- prísľub na prijatie do zamestnania (na tlačive úradu práce) s výškou uvedenej mzdy alebo priamo znenie budúcej pracovnej zmluvy,
- doklad o ubytovaní,
- výpis z registra trestov (apostillovaný/superlegalizovaný).

Štátny príslušník tretej krajiny musí pri podaní predložiť aj platný cestovný doklad, dve farebné fotografie a správny poplatok 165,50 eur (ak sa žiadosť podá na zastupiteľskom úrade, platí sa 170 eur).

Špecifikum v čase pandémie koronavírusu je, že niektoré dokumenty (inak nie staršie ako 90 dní) môžu byť vydané aj so skorším dátumom. Podmienkou je, že v čase krízovej situácie neboli staršie ako 90 dní a „do podania žiadosti o udelenie pobytu nedošlo k vycestovaniu štátneho príslušníka tretej krajiny z územia Slovenskej republiky.“

Zhromažďovanie dokladov na strane zamestnávateľa prebieha pomerne rýchlo – zahraničnému pracovníkovi poskytuje prísľub na prijatie do zamestnania a finančné krytie - obvykle vo forme potvrdenia o budúcom príjme.

Náročný na získanie je doklad o bezúhonnosti - výpis registra trestov z domovskej krajiny a krajín predchádzajúcich pobytov – vybavovanie tohoto dokumentu môže trvať niekoľko dní (napríklad z Ukrajiny), až po niekoľko týždňov (napríklad z Vietnamu, odkiaľ musí byť predmetný dokument superlegalizovaný).

Druhým dokumentom, ktorého vybavovanie je náročné, je potvrdenie o zabezpečení ubytovania. Ubytovanie musí byť zabezpečené na aspoň 6 mesiacov a doklad, ktorý ho potvrdzuje, musí byť pripojený k žiadosti o prechodný pobyt. Medzi podaním žiadosti a udelením pobytu uplynie aj niekoľko mesiacov, cudzinec sa v tom čase nezdržiava na území SR, udelenie pobytu nie je garantované, musí však takto zabezpečené ubytovanie financovať. Zamestnávateľa často otázku ubytovania musia riešiť, či dokonca pomôcť financovať – aj keď sa nejedná o doklad, ktorý má poskytnúť zamestnávateľ, intervencia zamestnávateľa pri jeho vybavovaní je bežná.

Doklady zo zahraničia v cudzom jazyku je nutné preložiť slovenským súdnym prekladateľom - v prípade ak sa jedná o zahraničného pracovníka, ktorý je vízovo povinný, dokumenty musia byť zasielané kuriérom – čo vyžaduje ďalšie náklady a koordináciu na slovenskej strane.

Náklady procesu vo veľkej miere kompenzuje zahraničnému pracovníkovi budúci zamestnávateľ – obvykle financuje súdne preklady, správne poplatky, povinnú zdravotnú prehliadku a iné. Z praxe možno potvrdiť, že len tieto menované položky sa pohybujú v závislosti od štátnej príslušnosti zahraničného pracovníka a rozsahu dodanej dokumentácie v rozpätí 500-700 EUR. Okrem toho vznikajú cudzincovi náklady na dopravu a ubytovanie ako aj náklady na vybavovanie dokumentov v domovskej krajine. Zamestnávateľ poskytuje nezanedbateľnú administratívnu podporu počas vybavovania povolení (buď zabezpečenú interným zamestnancom alebo externým poradcom) alebo sa príprave žiadosti aj finančne podieľa.

Cudzinecká polícia má na rozhodnutie 90 dní od podania kompletnej žiadosti, v prípade nedostatkovej pozície sa lehota skracuje na 30 dní, avšak už od okamihu, kedy úrad práce potvrdí cudzineckej polícii, že sa jedná o nedostatkovú pozíciu.

### 6.1.3. Tretí krok: posúdenie situácie na trhu práce

V rámci lehoty na rozhodnutie o podanej žiadosti o povolenie na prechodný pobyt na účel zamestnania príslušné oddelenie ÚHCP P PZ osloví úrad práce s požiadavkou na vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta. Úrad práce na základe dokladov predložených k žiadosti (prísľub na zamestnanie, prípadne doklady o vzdelaní ak sú potrebné) posudzuje, či nie je možné dané miesto obsadiť uchádzačmi o zamestnanie v evidencii úradu.

Úrad práce na základe nahlášky voľného pracovného miesta vyselektuje z databázy UoZ vhodných uchádzačov a počet všetkých voľných pracovných miest na rovnakú pozíciu v danom kraji. V prípade, ak je počet UoZ väčší alebo rovný počtu všetkých nahlášok – úrad práce vydá nesúhlasné stanovisko, ktoré má za následok zamietnutie samotnej žiadosti o pobyt. Ak je však počet UoZ nižší ako počet všetkých nahlášok – úrad práce vydá súhlasné stanovisko a proces udeľovania povolenia na pobyt na účel zamestnania môže pokračovať.

Spôsob vyhodnocovania situácie na trhu práce sa javí ako príliš prísny. Na jednej strane zamestnávateľa v snahe osloviť čo najširší okruh potenciálnych uchádzačov, v pozíciu tzv.

zovšeobecňujú a menej konkretizujú požadované odborné zručnosti a vedomosti. Na strane druhej ani UoZ zaradený v evidencii úradu práce nie vždy uvedenie potrebné údaje napr. o predchádzajúcom zamestnaní, nadobudnutých zručnostiach, vzdelaní a podobne. V praxi sa teda stáva, že úrady práce vyhodnotia UoZ ako vhodného na danú pozíciu, ale v skutočnosti vhodný nie je. Toto môže značne skresľovať zhodnotenie situácie na trhu práce. Je preto vhodné nastaviť vyšší podiel vhodných UoZ na všetky voľné pracovné miesta nahlásené zamestnávateľmi. Súčasne v tomto zohráva aj rolu problematika uvedená v predošlej časti analýzy – kedy úrady práce disponujú informáciou o 100 % všetkých UoZ evidovaných na úrade, ale vo vzťahu k počtu všetkých nahlášok VPM pracuje iba z dátami z vlastného informačného systému, do ktorého nevstupuje údaje z iných povolených pracovných portálov (profesia.sk alebo kariéra.sk).

Úrad práce okrem situácie na trhu práce posúdi splnenie ďalších formálnych náležitosti budúceho zamestnávateľa:

- skontroluje, či zamestnávateľ splnil povinnosť nahlásky pracovného miesta a dodržanie lehoty jej zverejnenia pred podaním pobytovej žiadosti cudzinca (pri štandardnom procese ide o 20 pracovných dní, pri nedostatkovej profesii nie je lehota stanovená),
- neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období piatich rokov pred podaním žiadosti o udelenie povolenia na účel zamestnania,
- v prípade nedostatkovej profesie sa uplatňuje aj podmienka, že zamestnávateľ smie zamestnávať najviac 30 % štátnych príslušníkov tretej krajiny z celkového počtu zamestnancov.

#### 6.1.4. Štvrtý krok: prevzatie dokladu o pobyte

Akonáhle sa štátnemu príslušníkovi tretej krajiny udelí pobyt, cudzinecká polícia mu vydá doklad o pobyte (pobytovú kartičku), ak si žiadosť podával na Slovensku. Ak si ju podával na zastupiteľskom úrade, pre vydanie dokladu o pobyte musí navštíviť cudzineckú políciu, ktorá mu zosníma odtlačky prstov a dá vyhotoviť pobytový preukaz. Ak štátny príslušník tretej krajiny nemá oprávnenie na vstup na Slovensko, musí požiadať zastupiteľský úrad o vydanie D víz, na základe ktorých na Slovensko pricestuje.

#### 1. Registrácia na zdravotnej poisťovni

Cudzinecká polícia prideli štátnemu príslušníkovi tretej krajiny aj slovenské rodné číslo. Na základe toho sa môže osobne registrovať do zdravotnej poisťovne, ktorú si zvolí. Ako zamestnanec môže byť poistený v ktorejkoľvek zdravotnej poisťovni spadajúcej do systému verejného zdravotného poistenia na Slovensku.

## 2. Uzavretie pracovnej zmluvy

Po udelení pobytu môže zamestnávateľ so zamestnancom uzavrieť pracovnú zmluvu. Podmienky pracovnej zmluvy by mali korešpondovať s údajmi uvedenými v nahláške voľného pracovného miesta a s vydaným dokladom - dodatočnými údajmi o zamestnaní.

## 3. Oznámenie úradu práce o nastúpení štátneho príslušníka tretej krajiny do práce

Do 7 pracovných dní od nástupu do zamestnania je potrebné zaslať úradu práce vyplnené tlačivo s informáciou o nástupe štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania. Ide o tzv. informačnú kartu, na ktorej zamestnávateľ oznamuje vznik, ale aj skončenie pracovného pomeru<sup>74</sup>.

## 4. Absolvovanie lekárskeho vyšetrenia pre štátneho príslušníka tretej krajiny

Do 30 dní od prevzatia pobytovvej kartičky (dokladu o pobytu) musí štátny príslušník tretej krajiny doručiť cudzineckej polícii doklad o tom, že netrpí chorobou ohrozujúcou verejné zdravie.

## 6.2. Zamestnávanie občanov s tretích krajín už s vydaným povolením na pobyt – zmena podmienok

Zamestnávateľ sa však stretáva aj s kandidátmi, ktorí už nejakým druhom povolenia disponujú. Je preto potrebné, aby bol schopný doklady, ktoré mu zahraničný pracovník – uchádzač o zamestnanie, „čítať“ a vyhodnotiť ako bude pri jeho zamestnaní postupovať. Aj skúsení zamestnávatelia majú s týmto problémom, obzvlášť ak si nie sú vedomí, aké všetky dokumenty cudzinec má mať k dispozícii pre daný účel pobytu. Nesprávnym vyhodnotením dokladov cudzinca sa tak zamestnávatelia môžu stať porušiteľmi právnych predpisov pri zamestnávaní cudzincov alebo sa dopúšťať nelegálneho zamestnávania.

<sup>74</sup> [https://www.upsvr.gov.sk/vzory-ziadosti/vzory-ziadosti-pre-oblast-sluzieb-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov.html?page\\_id=281037](https://www.upsvr.gov.sk/vzory-ziadosti/vzory-ziadosti-pre-oblast-sluzieb-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov.html?page_id=281037)



Z praxe možno poukázať na viaceré kritické momenty, na ktoré by si mali dať zamestnávateľa pozor.

### **Pobytový preukaz cudzinca**

Dátum expirácie pobytového preukazu nemusí korešpondovať s dátumom, dokiaľ je platný samotný pobyt cudzinca. Platnosť tohoto dokladu je ovplyvnená dobou, na ktorú má cudzinec zabezpečené ubytovanie. Pokiaľ má cudzinec pobyt na 24 mesiacov, avšak poskytol ÚHCP P PZ potvrdenie o zabezpečení ubytovania na 12 mesiacov, dátum na doklade to ovplyvní.

Je potrebné nezabudnúť aj na takých zahraničných pracovníkov, ktorí už sú na slovenskom trhu práce – napríklad zamestnaní u iného zamestnávateľa. Práve pobytový preukaz cudzinca je najčastejšie predkladaný dokument a na základe neho sa snaží zamestnávateľ vyhodnotiť, za akých podmienok a na akú dobu daného zahraničného pracovníka zamestná.

To, že uchádzač o zamestnanie – zahraničný pracovník – predloží pobytový preukaz ešte neznamená, že je jeho pobyt platný. Môže sa totiž stať, že pobyt cudzincovi zanikol a cudzinec tento preukaz nevrátil.

Zamestnávateľ nemá v súčasnosti žiadnu možnosť preveriť či údaje z pobytového preukazu korešpondujú so skutočnosťou, obzvlášť či je daný pobyt platný – môže sa spoľahnúť len na tvrdenie kandidáta. Bolo by vhodné zriadiť možnosť (ideálne elektronicky) preveriť platnosť a dĺžku platnosti povolení na pobyt a zamestnanie pre zamestnávateľa.

### **Oznámenie o udelení/obnovení pobytu**

Tento dokument obdrží zahraničný pracovník – štátny príslušník tretej krajiny od ÚHCP P PZ po tom, ako mu je pobyt udelený/obnovený. Práve na tomto doklade je presne stanovený dátum, dokiaľ je príslušný pobyt platný (dĺžku platnosti ovplyvňuje doba, na ktorú úrad práce vydal súhlasné stanovisko s obsadením pracovného miesta).

Tento druh oznámenia vystavuje ÚHCP P PZ pre všetkých žiadateľov, jeho kópiu dostane tak aj zahraničné zastupiteľstvo a zamestnávateľ.

Z praxe sa dá konštatovať, že v minulosti tento dokument často vystavený nebol alebo bol doručený s omeškáním. Cudzinecká polícia spracovala žiadosť v požadovanej lehote, avšak cudzinec či jeho zamestnávateľ sa o tejto skutočnosti nemali ako dozvedieť.

Pozitívnym vývojom uplynulého obdobia je, že zamestnávateľia začali dostávať tento dokument prostredníctvom elektronickej schránky. Jeho doručovanie sa tak mimoriadne zrýchlilo. Stále však platí, že nie je doručovaný vždy všetkým zúčastneným stranám a túto rutinu ÚHCP P PZ je potrebné zdokonaľiť.

Rýchla dostupnosť tohto dokumentu je v prípade, že zahraničný pracovník žiada o prvý pobyt, rozhodujúca.

### **Dodatočné údaje o zamestnávateľovi**

Tento dokument vystavuje ÚHCP P PZ a urobí tak na základe údajov od úradu práce, ktorý poskytol súhlasné stanovisko k žiadosti o Potvrdenie možnosti obsadenia voľného pracovného miesta.<sup>75</sup>

Dokument by mal byť vystavený naraz s dokladom o pobyte, avšak nie je vždy zasielaný spolu s dokladom o pobyte a často jeho vystavenie mešká. V minulosti bola na tomto doklade častá chybovosť – preklepy v texte alebo dátumoch (napríklad dátum platnosti pobytu nekorešpondoval s dátumom na tomto doklade).

Pre zamestnávateľa je však želateľné, aby aj tento dokument mal k dispozícii čo najskôr. Zamestnávateľ má totiž povinnosť nahlásiť nástup štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania a to do 7 dní príslušnému úradu práce. Bez dokladu „Dodatočné údaje o zamestnávateľovi“ nemusí zamestnávateľ vedieť vyhodnotiť presný dátum, od kedy môže byť cudzinec zamestnaný a teda k akému dátumu môže uzavrieť pracovnú zmluvu.

Vhodné aby bol tento doklad zasielaný zamestnávateľovi spolu s rozhodnutím o pobyte – ideálne elektronicky.

---

<sup>75</sup> § 73 ods.18 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

### 6.3. Zrýchlené vs štandardné procesy pri zamestnávaní občanov tretích krajín

Pre uľahčenie problematiky definovanej v tejto analýze je používaní pojem štandardný proces. Ide o typ pobytového procesu, ktorý vyžaduje posúdenie situácie na trhu práce úradom práce. Na základe výsledku posúdenia sa vydáva súhlasné alebo nesúhlasné stanovisko k potvrdeniu o možnosti obsadenia VPM. Dĺžka konania o udelení prechodného pobytu na účel zamestnania trvá 90 dní od podania kompletnej žiadosti o tento typ pobytu a to vrátane posúdenia úradom práce.

Za zrýchlený proces sa považuje udeľovanie prechodných pobytov na účel zamestnania cudzincom v profesiách, ktoré ÚPSVaR vyhodnotí ako nedostatkové a sú zverejnené v zozname zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily.

Štandardný aj zrýchlený proces sú najčastejšími spôsobmi, akým dnes na trh práce prichádzajú štátni príslušníci z tretích krajín. Je potrebné sa v rámci existujúcich bariér pri zamestnávaní zamestnancov z tretích krajín zamerať aj na ich porovnanie, výhody a nevýhody.

Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily sa začal tvoriť v roku 2018 po tlaku zamestnávateľov, ktorí deklarovali nedostatok pracovnej sily (viď prvá kapitola analýzy). Za účelom tvorby zoznamu však ÚSPVaR potreboval získať prehľad o potrebách zamestnávateľov, ktoré získal iba prostredníctvom centralizovanej evidencie pracovných ponúk. Následne sa zaviedla aj povinnosť nahlasovania VPM, ktorú dôvodová správa k návrhu novely zákona o službách zamestnanosti oprela práve o potrebu tvorby tohto zoznamu<sup>76</sup>.

Zákonom bola povinnosť hlásiť VPM zavedená od 1.1.2019, pričom bola pôvodne aj stanovená aj pokuta za nesplnenie tejto povinnosti. Dnes je táto povinnosť naďalej platná, avšak jej nesplnenie nie je považované za správny delikt, za ktorý možno udeliť pokutu.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR zverejňuje zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily za uplynulý kalendárny štvrtrok v okresoch, v ktorých priemerná miera evidovanej nezamestnanosti bola nižšia ako 5 %. V súčasnosti však prebiehajú diskusie o zámere túto percentuálnu podmienku zrušiť, keďže niektoré pozície je problematické obsadiť aj pri vysokej úrovni

<sup>76</sup> (<https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=459812>, dátum neznámy)

nezamestnanosti a veľkého počtu uchádzačov o zamestnanie evidovaných na úradoch práce. Podmienka vo svetle týchto skúseností stráca svoje opodstatnenie.

Rovnako prebiehajú aj diskusie o zrušení okresnej úrovne zoznamu a jeho vytiahnutie na krajskú úroveň. Okresná úroveň znamená, že napr. Bratislava má vytvorených 5 okresov (Bratislava I až V), pričom jej obyvatelia denne dochádzajú do inej časti Bratislavy za prácou. Okresná úroveň sa tak javí ako príliš drobná a nezachycuje cestovanie za prácou medzi susednými okresmi, ktoré je relatívne bežné.

Zoznamom zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily začne zamestnávateľom plynúť výhoda práve v momente, keď sa rozhodnú obsadiť nedostatkovú pozíciu zahraničným pracovníkom – občanom tretej krajiny. Predpokladom pri zavádzaní zoznamov bolo, že príde k významnému skráteniu dĺžky procesu. Avšak v praxi sa prejavilo viacero nedostatkov, ktoré (síce v minimálnych) prípadoch viedlo k schvaľovaniu žiadosti v lehotách dlhších ako pri štandardných postupoch.

Oba procesy začínajú veľmi podobne: zamestnávateľ nahlási na úrade práce (písomne alebo online) nahlášku voľného pracovného miesta. V prípade štandardného procesu však nahláška musí byť pred podaním žiadosti cudzincom o udelenie povolenia na prechodný pobyt na účel zamestnania zverejnená aspoň 20 pracovných dní. V prípade nedostatkovej profesii tieto lehoty odpadajú.

Po uplynutí tejto lehoty cudzinec podá buď na konzulárnom úrade v zahraničí, ale najčastejšie na úrade hraničnej a cudzineckej polície v mieste pobytu cudzinca na území Slovenska, žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania.

Dňom podania žiadosti začne plynúť 90 dňová lehota, do kedy ÚHCP P PZ o žiadosti rozhodne. V rámci tohto obdobia cudzinecká polícia preveruje najmä bezpečnostnú stránku cudzinca t. j. či nepredstavuje jeho vpustenie na územie Slovenska bezpečnostné riziko. Vzhľadom na účel prechodného pobytu – zamestnanie – však ÚHCP P PZ potrebuje aj stanovisko úradu práce, či zamestnanec môže alebo nemôže vykonávať dané pracovné miesto. Zákon však už nedefinuje, kedy tak má ÚHCP P PZ urobiť a požiadavku môže zaslať na úrad práce v prvý deň ale aj na 80. deň. Prax potvrdzuje, že oddelenie cudzineckej polície sa snaží osloviť úrad práce už v prvých 30 dňoch, ale v prípade preexponovania personálnych kapacít sú tieto lehoty významne dlhšie.

Medzi firmami panuje častokrát názor, že konanie v prípade zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily je konanie skrátané z 90 na 30 dní. Toto však v skutočnosti nemusí byť pravda. Ako je uvedené, cudzinec podá žiadosť na ÚHCP P PZ, ktorá tak spustí 90-dňovú lehotu. V prípade, ak úrad práce na základe žiadosti spätne informuje ÚHCP P PZ o tom, že cudzinec bude zamestnaný v nedostatkovej profesii, až týmto momentom ÚHCP P PZ začne rátať uvedenú 30 dňovú lehotu. Môžu vzniknúť nasledovné situácie:

- ak ÚHCP P PZ požiada stanovisko úradu práce na 15 deň od podania žiadosti a odpoveď príde 20. deň, tak proces bude trvať 50 dní,
- teoreticky môže nastať aj extrémny prípad, kedy ÚHCP P PZ požiada stanovisko úradu práce na 80. deň od podania žiadosti, odpoveď bude doručená 85. deň, rozhodnutie možno vydať až na 115. deň – to je už termín dlhší ako v prípade štandardného procesu.

Počítanie lehôt prebieha v skutočnosti rôznym spôsobom s iným definovaným začiatkom. Neskúsení zamestnávateľia tak môžu byť nemilo prekvapení, že proces trvá výrazne dlhšie, ako predpokladali.

Oproti štandardným procesom prináša zoznam nedostatkových profesií aj možnosť využívať inštitút tzv. zaškoľovania zamestnancov. Zamestnávateľ môže začať zaškoľovať zamestnancov na svojom pracovisku ešte pred vydaným prechodného pobytu na účel zamestnania, avšak najviac na šesť po sebe nasledujúcich týždňov v kalendárnom roku. To umožňuje podnikom zapracovávať na príslušnú pozíciu skôr, ako je udelené samotné povolenie. Ide o vítanú možnosť, avšak skúsenosti poukázali na nadbytočnosť limitu. Za štandardných okolností sa v čase 6 týždňovej zaškoľovacej lehoty aj stihne vydať pobytové povolenie. No nie je to však za každých okolností. Ak sa pobytové povolenie v tejto lehote nestihne vydať, cudzinec nesmie pokračovať v zaškoľovaní, zostáva na ubytovacom zariadení. Pri príprave tejto analýzy boli zaznamenané aj praktiky, kedy cudzinec neprerušil zaškoľovací proces alebo využil iné zdroje zárobku. V tomto prípade sa jedná o nelegálne zamestnávanie.

#### 6.4. Súčinnosť kompetentných štátnych orgánov

Po prijatí nahlášky VPM príslušný úrad práce postupuje podľa internej normy, vyberie vhodných uchádzačov z evidencie nezamestnaných, ktorí spĺňajú kritéria – porovnávajú sa údaje z databázy – napríklad dosiahnuté vzdelanie a jazyková vybavenosť.

Úrad práce zamestnávateľa automaticky neinformuje o počte identifikovaných vhodných uchádzačov o zamestnanie, o počte tých, ktorým bola daná tzv. Odporučienka a ani nezdieľa žiadne ďalšie údaje uchádzačov. Zamestnávateľ sa o takýchto kandidátoch z úradu práce dozvie v momente, keď ho daný uchádzač nakontaktuje.

V horšom prípade sa zamestnávateľ o skutočnosti, že na nahlásené voľné pracovné miesto sú vhodní kandidáti z evidovaných nezamestnaných, dozvie až v momente, keď zahraničný pracovník – kandidát podal žiadosť o prechodný pobyt za účelom zamestnania a úrad práce osloví cudzinecká polícia so žiadosťou o potvrdenie možnosti obsadenia voľného pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny.

Nakoľko súčasný proces vyžaduje, aby zamestnávateľ označil možnosť „V spolupráci s úradom PSVR“, bolo by vhodné, aby sa zamestnávateľ o vhodných kandidátoch z evidencie úradu práce dozvedel bezodkladne.

Úrad práce môže vďaka tomu, že našiel dostatočný počet kandidátov, vydať záporné stanovisko k žiadosti o vystavenie potvrdenia možnosti obsadenia voľného pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny – informuje cudzineckú políciu. Cudzinecká polícia po obdržaní záporného stanoviska síce vyzve žiadateľa (zahraničného pracovníka) na vyjadrenie. Nakoľko účastníkom konania je cudzinec, zamestnávateľ sa o tejto skutočnosti dozvedá sprostredkovaně.

Ak nastane takáto situácia, vysvetlenia sa obvykle dožaduje zamestnávateľ osobne/telefonicky – kontaktuje priamo príslušného referenta úradu práce. V roku 2021 sme sa najčastejšie stretávali s odôvodnením vydania zamietavého stanoviska z titulu dostatočného počtu slovenských uchádzačov, alebo z titulu nepriaznivej situácie na trhu práce.

To neznamená, že zamestnávateľ pracovné miesto obsadil uchádzačom z evidencie úradu práce, zahraničný pracovník však na dané pracovné miesto nastúpiť nemôže – cudzinecká polícia po obdržaní záporného stanoviska nemôže postupovať inak, ako žiadosť o prechodný pobyt za účelom zamestnania zamietnuť.

Evidenciu počtu záporných stanovísk podľa dôvodu úrad práce nevedie.

Okrem zamietavého stanoviska úradu práce môže úrad práce pristúpiť aj k skráteniu obdobia, na ktorý súhlas na obsadenie VPM udelí. V poslednom roku sme zaznamenali väčší počet kladných stanovísk úradu práce, pri ktorých však úrad práce udelil súhlas na kratšie obdobie ako zamestnávateľ poskytol prísľub. Vzhľadom na celkovú náročnosť procesu vybavovania povolení, kde proces trvá aj 180 dní, zamestnávateľ nevníma najatie takéhoto zahraničného pracovníka ako krátkodobé riešenie, ak sa k tejto alternatíve uchýli, obvykle chce minimalizovať náklady a chce obdržať povolenie na maximálnu možnú dobu – ideálne na 24 mesiacov.

Cudzinec ako aj zamestnávateľ sú tak nútení krátko po tom, ako boli povolenia udelené, spustiť proces obnovy. Pre hladký proces obnovy je vhodné proces spúšťať 5-6 mesiacov vopred. Skrátene doby poskytnutia súhlasného stanoviska takto negatívne ovplyvní aj príslušné úrady práce – o pár mesiacov sa budú musieť zaoberať žiadosťou o obnovenie a pokiaľ sa výrazne nezlepší situácia s dostupnosťou domácej pracovnej sily, budú musieť týmto žiadosť venovať. Nakoľko v tak krátkej dobe sa situácia na trhu práce nezmení a aj úrady práce sa budú musieť opäť zaoberať žiadosťou o obsadenie voľného pracovného miesta.

Skúsenosťou s komunikáciou medzi zamestnávateľmi a úradom práce je, že zamestnávatelia v regiónoch sú v tejto komunikácii proaktívnejší už pri nahlasovaní VPM ako aj v procese získavania povolení, či ak nejaké komplikácie počas procesu nastanú. Je to do určitej miery pozitívne, že takáto komunikácia prebieha, avšak samotný proces a jeho pravidlá je vhodné nastaviť tak, aby informácie a dôvody konania úradov práce boli zamestnávateľovi jasné a sprístupnené.

Nie je známe, či úrad práce disponuje štatistikou o tom na aké obdobie bol daný prísľub na zamestnanie vs na aké obdobie bolo poskytnuté stanovisko.

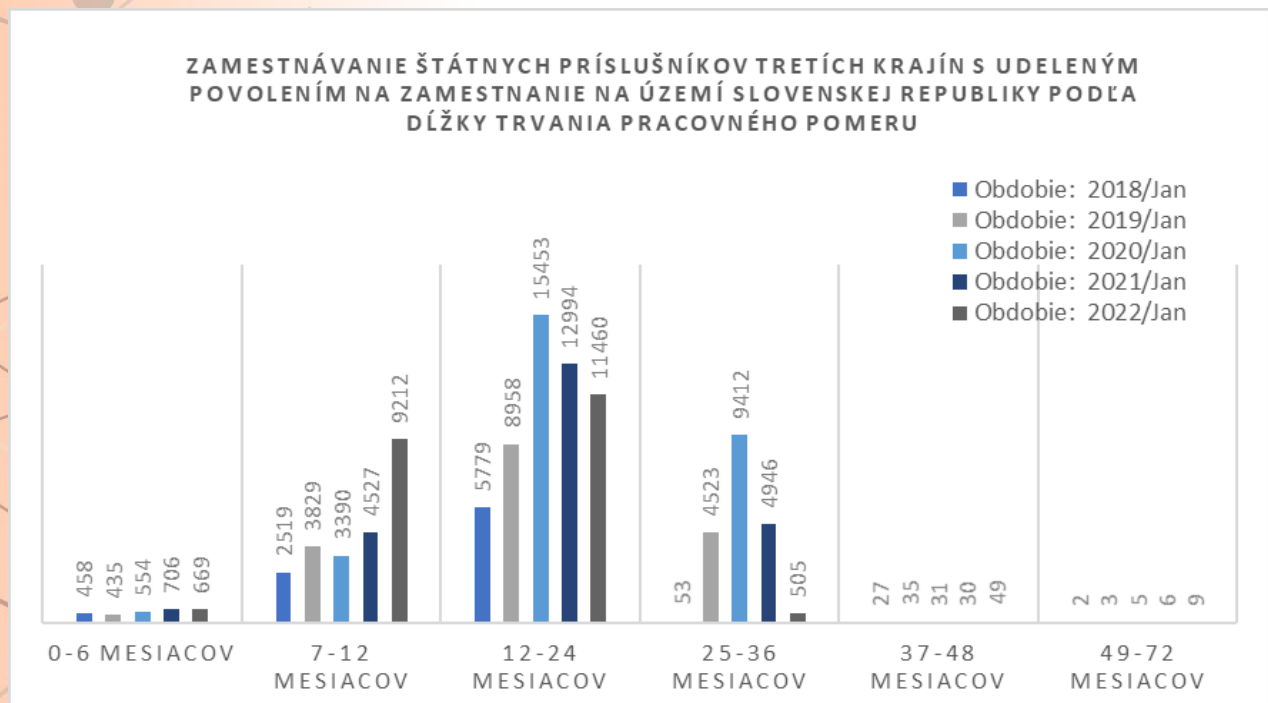
V rámci zverejnených mesačných štatistík UPSVAR informuje aj o Zamestnávani štátnych príslušníkov tretích krajín s udeleným povolením na zamestnanie na území SR podľa dĺžky trvania pracovného pomeru.

Vo zverejnenej mesačnej štatistike vykazujú dĺžku trvania pracovného pomeru na základe obsadenia miesta štátnych príslušníkov tretích krajín vypočítaného z dátumov skutočného trvania tohto obsadenia. Každé obsadenie má vypočítanú samostatnú dobu trvania aj v prípade, že ide o tú istú osobu. Pokiaľ na obdobie zamestnania plynulo nadväzuje obdobie zamestnania na ďalšom

potvrdení/povolení vydanom v súvislosti s obnovou pobytu, tak zamestnanie prejde do ďalšieho stĺpca. V štatistikách zverejnených na stránkach ÚPSVaR sú zahrnuté všetky prípady zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, t. j. na základe potvrdenia o možnosti obsadenia VPM (aj modré karty), ale aj na základe povolenia na zamestnanie.

Štatistika je zverejňovaná mesačne, graf nižšie zobrazuje situáciu z januára v rokoch 2018 až 2022. V januári 2022 vidíme vyšší počet cudzincov v stĺpcoch s kratšou dĺžkou trvania pracovného pomeru.

**Graf 15: Dĺžka trvania pracovného pomeru vo vzťahu k udeleným povoleniam na zamestnanie**



Zdroj: Mesačná štatistika Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky

## 6.5. Odporúčania

Na základe reálnych skúseností a praxe zamestnávateľov pri procesoch zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín je možné definovať nasledovné odporúčania:

### Nahlasovanie VPM

- Je vyžadované, aby zamestnávateľ nahlásil VPM aj v prípade, kedy už má vybraného uchádzača v zahraničí. Ak túto povinnosť nesplnil, žiadosť o pobyt bude zamietnutá. V skutočnosti úrady



práce vykonávajú test trhu práce až v momente, keď mu je doručená požiadavka z cudzineckej polície. Inak nemá dôvod ho vôbec vykonávať. Ak by táto byrokratická povinnosť zverejňovať VPM aj na pozície, na ktoré zamestnávateľ disponuje vybraným kandidátom vôbec neexistovala, úrad práce by tak či onak test trhu práce vykonával aj naďalej. ***Mechanizmus nahlasovania VPM je potrebné zlepšiť tak, aby bol zrozumiteľný a zamestnávateľa nenútil tvoriť „účelové“ nahlášky len preto, aby mohol zahraničný pracovník podať žiadosť o prechodný pobyt.***

- Z pohľadu zamestnávateľa, ktorý podal nahlášku, nemá na ňu aj niekoľko týždňov žiadnu spätnú väzbu, úrad práce tiež neposkytuje doplňujúce detaily a vyriešenie situácie so zamietavým stanoviskom je často na bilaterálnom rokovaní medzi zamestnávateľom a úradom práce – vytvára sa tak priestor na subjektívne posudzovanie a rozdielny postup úradov práce. ***Je vhodné zlepšiť priebežnú komunikáciu medzi zamestnávateľmi a úradmi práce a nevznikal priestor na tzv. „lepšie a horšie vzťahy“.***
- Úlohou povinných nahlášok voľných pracovných miest je aj získanie komplexného pohľadu na aktuálne potreby zamestnávateľov. Úrady práce však v skutočnosti nepracujú s kompletnými dátami a to aj napriek všeobecnej povinnosti voľné pracovné miesta nahlasovať. Dnes si zamestnávatelia povinnosť splnia aj v prípade, ak pracovnú ponuku zverejnia na iných komerčných portáloch – profesia.sk alebo kariéra.sk. Nie je však zabezpečený natekanie a párovanie týchto pozícií v systémoch úradov práce. ***Je potrebné nájsť spôsob, akým sa všetky dáta zjednotia v jednom systéme, aby štát disponoval maximom údajov o trhu práce.***
- Zamestnávateľ, ktorý má záujem zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny, musí najmenej 20 pracovných dní pred podaním žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny o pobyt za účelom zamestnania nahlásiť voľné pracovné miesto na úrade práce príslušnom podľa miesta výkonu práce. Úrady práce ale vyžadujú, aby bol takto označený inzerát zverejnený na internete aj 3 mesiace, čo sťažuje uchádzačom o prácu orientáciu v pracovných ponukách, keďže mnohé z týchto ponúk sú už dopredu obsadené. ***Je vhodné stanoviť presné časové obdobie, resp. skrátiť obdobie, počas ktorého musí byť pracovná ponuka zverejnená na internete.*** Ak obdobie nie je možné skrátiť, pracovné ponuky pre štátnych príslušníkov tretích krajín by nemali mať prednastavenú platnosť 2 mesiace, ale dlhšiu platnosť, napr. 3 mesiace.

- Pri inzercii pracovných ponúk vhodných aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín je potrebné rozlišovať 2 prípady: 1. zamestnávateľ už má k dispozícii cudzinca, pre ktorého rieši povolenie na účel zamestnania, resp. obnovu prechodného pobytu na účel zamestnania. 2. zamestnávateľ chce zamestnať prioritne Slovákov, ale zaklikne ponuku ako vhodnú aj pre štátnych príslušníkov tretích krajín. **Voľné pracovné miesta z prípadu 1 by mali byť k dispozícii len pre potreby úradov práce a nemali by sa zverejňovať na internete pre uchádzačov o prácu.**
- Nahláška VPM, ktorá je podaná prostredníctvom online portálu, je časovo obmedzená. Po jej nahratí je potrebné ju pravidelne obnovovať – platná je na 2 mesiace a jej celková doba platnosti je limitovaná na 12 mesiacov. V prípade, že je pracovné miesto stále neobsadené, zamestnávateľ ju musí nahráť odznova. Nahláška VPM podaná v “papierovej podobe” je platná už 12 mesiacov – takto podaná nahláška je z hľadiska jej ďalšej administrácie zo strany zamestnávateľa menej zaťažujúca. **V tomto smere by bolo vhodné zmeniť postup úradov práce a zvýhodniť ho v prospech online nahraných nahlášok.**

#### Posúdenie situácie na trhu práce úradmi práce

- Test trhu práce sa realizuje až v momente, keď dôjde požiadavka od cudzineckej polície a z pohľadu referenta úradu práce má na jej vybavenie 5 dní. Úrad práce však nemusí čakať, keďže v súčasnosti sú nahlášky VPM jednoznačne označené zamestnávateľmi ako miesto, kde má záujem obsadiť pozíciu príslušníkom tretej krajiny. **Test trhu práce by mal začať skôr.** Vzniká tým priestor aj na ďalšie procesné urýchlenie.
- V prípade zamietnutia žiadosti o pobyt na účel zamestnania je zväčša z dôvodu nesúhlasného stanoviska úradov práce. **Dôvody takéhoto zamietnutia na základe testu trhu práce by však mali byť detailnejšie vysvetlené.**
- Ak úrad práce vydá cudzineckej polícii súhlas – potvrdenie o možnosti obsadiť pracovné miesto, stanoví aj lehotu, na ktorú potvrdenie vydáva. Táto lehota však môže byť iná - kratšia, ako na pracovnej zmluve alebo v prísľube zamestnávateľa. **Úrad práce by mal zamestnávateľov informovať o dôvodoch skrátenia doby, na ktorý bol súhlas udelený.**
- Tým, že úrady práce nedisponujú všetkými nahláškami VPM ovplyvňuje to aj objektivitu testu trhu práce. Na druhej strane ani údaje o UoZ nemusia byť vždy úplné pretože neposkytol

potrebné dáta napr. o predchádzajúcom zamestnaní, nadobudnutých zručnostiach, vzdelaní a podobne. V praxi sa teda stáva, že úrady práce vyhodnotia UoZ ako vhodného na danú pozíciu, ale v skutočnosti vhodný nie je. Toto môže značne skresľovať zhodnotenie situácie na trhu práce. Je preto vhodné nastaviť vyšší podiel vhodných UoZ na všetky voľné pracovné miesta nahlásené zamestnávateľmi. Pri výkone testu trhu práce tak úrad práce na jednej strane posudzuje 100 % všetkých UoZ, o ktorých nemusí mať všetky záznamy, a porovnáva ho s nedokonalými dátami o počte nahlásených VPM.

**Vzťah medzi UoZ a VPM by tak nemal byť nastavený k 1:1, ale je potrebné pomer na strane VPM kompenzovať** napr. na 100 VPM musí byť aspoň 300 UoZ.

#### Povolenia na pobyt

- **Je potrebné, aby zamestnávateľ bol schopný preveriť platnosť povolení uchádzača o zamestnanie alebo aj aktívneho zamestnanca.** Ak cudzincovi v prípade strany povolenia na pobyt neodovzdá pobytovú kartičku a predloží ju inému zamestnávateľovi, ten nedokáže skontrolovať jej platnosť. Fakticky tým dopustí nelegálneho zamestnávania.
- **Dokumenty – povolenia musia byť dostupné – je nutné, aby boli vystavované promptne, presne a včas a doručované všetkým zúčastneným stranám – zahraničnému pracovníkovi aj jeho zamestnávateľovi.**

#### Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily

- **Zrušiť kritérium priemernej miery nezamestnanosti nižšej ako 5 % v okresoch.** Percentuálna miera nezamestnanosti nemá vo vzťahu k nedostatkovým profesiám v skutočnosti žiadnu výpovednú hodnotu. Ani napr. 20 % nezamestnanosť v okrese nie je garanciou, že na všetky profesie trh práce poskytuje dostatok vhodných kandidátov.
- **Pri tvorbe zoznamov je potrebné pracovať aj s prognózami na trhu práce.** Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily je vhodný priestor aj na zapracovanie prognóz na trhu práce a dodatočnej potrebe jednotlivých sektorov. Súčasne je vhodné v zoznamoch dlhodobo zachovávať pozície v sektoroch, ktoré je možno nazvať za kľúčové z pohľadu hospodárstva SR a prejavuje sa v nich nedostatok uchádzačov, absolventov alebo nedostatok študijných odborov.

- **Zaškoloňovanie pracovníkov pred vydaním povolenia na prechodný pobyt by malo byť stanovené na celú dĺžku konania o pobyte (max. 90 dní).** Zaškolenie dnes môže trvať maximálne 6 týždňov od podania žiadosti o pobyt. Toto spôsobuje, že systém zaškolenia prichádzajúcich pracovníkov častokrát spôsobuje zamestnávateľom problém, lebo po vyčerpaní 6 týždňov sú zamestnávatelia nútení poslať zamestnanca na ubytovňu, pokiaľ do tej doby ešte nemá udelený pobyt.

## 7. ZÁVER

Hlavným cieľom analýzy bolo potvrdiť nedostatok pracovnej sily a definovať odporúčania do novej praxe. Vývoj Slovenskej ekonomiky potvrdil, že výrazne pozitívny rast postupne znižoval mieru nezamestnanosti, ktorá v roku 2018 dosiahla svoje historické minimum. Podniky, najmä tie, ktoré predstavujú kľúčové odvetvia slovenského hospodárstva, začali pociťovať nedostatok domácej pracovnej sily a potrebovali nájsť vhodný zdroj pracovníkov.

Pocit nedostatku pracovníkov posilňuje aj zmena demografie. Počet osôb v produktívnom veku klesá. Dôchodcovská zložka rastie rýchlejšie ako detská. Navyiac časť aktívneho obyvateľstva odchádza pracovať alebo študovať do zahraničia. Naopak migrácia smerom na Slovensko nestíha kompenzovať tieto emigračné straty.

Je teda zjavné, že pracovníci chýbajú a je potrebné prijímať systémové opatrenia, ktoré túto stratu vykompenzujú. Vyžadujú si však potrebný čas a ich efektivita sa začne prejavovať až v horizonte niekoľkých rokov. Relatívne rýchlym riešením, ktoré prináša aj potrebné benefity pre sociálny systém na Slovensku, sa javí byť migrácia.

Podmienky migrácie je potrebné s rastúcim nedostatkom zamestnancov meniť. V súčasnosti sa Slovensko považuje za relatívne uzavretú krajinu voči zahraničným pracovníkom. Spôsobuje to najmä značne komplikovaná a neprehľadná legislatíva. Je potrebné uviesť, čím je regulácia prísnejšia, tým skôr sa vytvárajú cesty na jej obchádzanie. Štátni príslušníci z tretích krajín žiaľ na Slovensku čelia aj nelegálnym praktikám a vzniká bludný kruh. Čím sú podmienky zamestnávania prísnejšie, tým vznikajú stále nové a nové spôsoby ich obchádzania. Nové obchádzanie zákona zväčša znamená ďalšie sprísnenie. Dnes tak príslušné vládne rezorty nadobudli presvedčenie, že cieľom zamestnávateľov nie je nič iné len zamestnávať lacnú pracovnú silu, ideálne na nelegálne. Hlavný dôvod, že na Slovensku sú prakticky vyčerpané kvalifikované personálne zdroje nikto v skutočnosti nerieši.

V analýze sa podarilo identifikovať hlavné príčiny nedostatku domácej pracovnej sily a s tým súvisiacu potrebu zamestnávania cudzích štátnych príslušníkov, ale na základe týchto zistení identifikovať, aký typ cudzích štátnych príslušníkov je potrebný v slovenských podnikoch, ale aj zdefinovať niektoré odporúčania na zmenu procesov z pohľadu praxe.

## ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

1. Bakošová A. a kol., 2019, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, *Pracovná migrácia z tretích krajín a jej vplyv na trh práce v SR I. (odborná analýza a identifikácia spoločenských výziev,* dostupné na: [https://www.ia.gov.sk/data/files/np\\_PKSD/Analzy/Stat/Pracovna\\_migracia\\_z\\_tretich\\_krajni\\_a\\_jej\\_vplyv\\_na\\_trh\\_prace\\_v\\_SR\\_I.\\_NP\\_PKSD.pdf](https://www.ia.gov.sk/data/files/np_PKSD/Analzy/Stat/Pracovna_migracia_z_tretich_krajni_a_jej_vplyv_na_trh_prace_v_SR_I._NP_PKSD.pdf)
2. Bargerová Z., Divinský B., 2008, IOM, *Integrácia migrantov v Slovenskej republike. Výzvy a odporúčania pre tvorcov politik,* ISBN: 978-80-970012-4-7
3. Dodrová G., 2007, epi.sk, *Podmienky zamestnávania v krajinách EÚ – Rakúsko,* dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Podmienky-zamestnavania-v-krajinach-EU-Rakusko.htm>
4. Dolobáč M., 2014, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, *Zákaz zneužívania agentúrneho zamestnávania,* dostupné na [http://sic.pravo.upjs.sk/files/5\\_dolobac\\_-\\_zakaz\\_zneužívania\\_agenturneho\\_zamestn.pdf](http://sic.pravo.upjs.sk/files/5_dolobac_-_zakaz_zneužívania_agenturneho_zamestn.pdf)
5. Dugasová B., Frenďáková A., 2011, Technická univerzita v Košiciach, *Hospodársky cyklus Slovenska s dôrazom na trh práce,* dostupné na [http://www3.ekf.tuke.sk/mladivedci2011/herlany\\_zbornik2011/dugasova\\_barbora.pdf](http://www3.ekf.tuke.sk/mladivedci2011/herlany_zbornik2011/dugasova_barbora.pdf)
6. Čalfová, S., 2021, Paneurópska vysoká škola, *Medzinárodná migrácia pracovných síl v Európskom priestore,* vysokoškolská práca
7. Černá, R., 2021, Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce, *Migranti na slovenskom trhu práce: sociálne a právne aspekty,* vysokoškolská práca
8. Európska komisia, *Európska webová stránka o integrácii,* dostupné na [https://ec.europa.eu/migrant-integration/eu-grid/eu-strategy\\_fr](https://ec.europa.eu/migrant-integration/eu-grid/eu-strategy_fr)
9. Európska komisia, 2020, *The 2021 Ageing Report,* dostupné na: [https://ec.europa.eu/info/publications/2021-ageing-report-underlying-assumptions-and-projection-methodologies\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/2021-ageing-report-underlying-assumptions-and-projection-methodologies_en)
10. Európska komisia, 2015, EMN, *Určovanie nedostatku pracovných síl a potrieb pracovnej migrácie z tretích krajín v EÚ,* dostupné na [https://emn.sk/en/component/k2/item/download/2346\\_3adf10901e47647b1465884935b7a474.html](https://emn.sk/en/component/k2/item/download/2346_3adf10901e47647b1465884935b7a474.html)
11. Európska komisia, *Undeclared work,* dostupné na <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en>
12. Európska komisia, *Vplyv demografických zmien v Európe,* dostupné na [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe\\_sk](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe_sk)
13. Európsky hospodársky a sociálny výbor, 2011, *Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru na tému Budúcnosť európskeho trhu práce – hľadanie účinnej odpovede na demografický vývoj (prieskumné stanovisko),* dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52011AE1171>
14. Fodor J., Roehn O., Hwang H., 2022, OECD, *Determinants of labour market exit of older workers in the Slovak Republic,* dostupné na <https://www.mfsr.sk/files/archiv/30/Determinants-of-labour-market-exit-of-older-workers-SK.pdf>

15. Fodor J., Martiška P., Cenker J., 2021, Inštitút finančnej politiky, *S vráskami rastú výdavky*, dostupné na [https://www.mfsr.sk/files/archiv/16/AWG\\_komentar.pdf](https://www.mfsr.sk/files/archiv/16/AWG_komentar.pdf)
16. Grenčíková, A., Španková, J., Kordoš, M., 2016, *Entry of a new generation „Millenians“ on the labor market. In: International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts*, ISBN 978- 619-7105-74-2
17. Internetový sprievodca trhom práce (ISTP), 2019, *Ako vytvoriť inzerát pracovnej ponuky pre štátnych príslušníkov tretích krajín?*, dostupné na <https://www.istp.sk/clanok/14330/ako-vytvorit-inzerat-pracovnej-ponuky-pre-statnych-prislusnikov-tretich-krajin>
18. Internetový sprievodca trhom práce (ISTP), 2022, *Portál ISTP je tu pre Vás od roku 2013 a bude aj naďalej! Neváhajte využívať naše služby*, dostupné na <https://www.istp.sk/clanok/16226/portal-istp-je-tu-pre-vas-od-roku-2013-a-bude-aj-nadalej-nevahajte-vyuzivat-nase-sluzby>
19. Inštitút pre dobre spravovanú spoločnosť, 2016, *Seminár: riešenia nezamestnanosti mladých: aktívne politiky trhu práce a návratová migrácia*, dostupné na [https://www.governance.sk/gov\\_news/seminar-riesenia-nezamestnanosti-mladych-aktivne-politiky-trhu-prace-a-navratova-migracia/](https://www.governance.sk/gov_news/seminar-riesenia-nezamestnanosti-mladych-aktivne-politiky-trhu-prace-a-navratova-migracia/)
20. IOM, 2021, *Prieskum: Slovensko nebýva prvou voľbou pre cudzincov, ktorí migrujú za prácou*, dostupné na: <https://www.iom.sk/sk/novinky-a-podujatia/1395-prieskum-iom-pracovna-mobilita-zahranicnych-pracovnikov-na-slovensko.html>
21. IOM, 2021, *Schéma pracovnej mobility pre SR*, dostupné na: <https://www.iom.sk/sk/aktivity/spolupraca-a-partnerstvo/schema-pracovnej-mobility-pre-slovensku-republiku.html>
22. IUVENTA - Slovenský inštitút mládeže, *Maďarsko*, dostupné na [https://www.iuventa.sk/files/documents/1\\_eurodesk/import/D%C3%B4le%C5%BEit%C3%A9%20linky/Madarsko1.pdf](https://www.iuventa.sk/files/documents/1_eurodesk/import/D%C3%B4le%C5%BEit%C3%A9%20linky/Madarsko1.pdf)
23. Joklová, K a kol., 2009, ASPI, *Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků*, ISBN 978-80-7357-437-6
24. Kárász P., 2011, *Ekonomický časopis 2011 č. 7, Makroekonomické špecifiká dlhodobého vývoja slovenského trhu práce*, dostupné na <https://www.sav.sk/journals/uploads/0913100107%2011%20K%C3%A1r%C3%A1sz-RS.pdf>
25. kiiky.sk, 2022, *Ako získať prácu v Poľsku pre cudzincov*, dostupné na <https://worldscholarshipforum.com/sk/work-in-poland-for-foreigners/>
26. Kostrová J., Bulko P., 2021, *Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, Trendy vo vývoji demografickej štruktúry obyvateľstva a jej vplyv na trh práce v krajinách Vyšehradskej štvorky*, dostupné na <https://relik.vse.cz/2017/download/pdf/107-Kostrova-Julia-paper.pdf>
27. Krajčo, K., 2014, *Performance of the EU economy and V4 countries measured by selected indicators in the context of labor market. In: International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts*, ISBN 978-619-7105-28-5/ ISSN 2367-5659
28. Mésárošová R., 2007, *epi.sk, Podmienky zamestnávania v krajinách EÚ – Francúzsko*, dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Podmienky-zamestnavania-v-krajinach-EU-Francuzsko.htm>

29. Michalíková V., 2022, AKVM, *Zamestnávanie cudzincov z tretích krajín*, dostupné na <https://www.akmv.sk/zamestnavanie-cudzincov-z-tretich-krajin-v-roku-2021/>
30. Mika P., 2007, epi.sk, *Podmienky zamestnávania v krajinách EÚ – Belgicko*, dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Podmienky-zamestnavania-v-krajinach-EU-Belgicko.htm>
31. Ministerstvo financií SR, 2020, *Národný program reforiem SR 2020*, dostupné na: <https://www.mfsr.sk/files/sk/financie/institut-financnej-politiky/strategicke-materialy/narodny-program-reforiem/npr-2020.pdf>
32. Ministerstvo financií Slovenskej republiky, 2018, *Nezostarneme tak rýchlo ako sa čakalo*, dostupné na <https://www.mfsr.sk/sk/media/tlacove-spravy/nezostarneme-tak-rychlo-ako-cakalo.html>
33. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2009, *Koncepcia integráciu cudzincov v Slovenskej republike*, dostupné na <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/integracia-cudzincov/dokumenty/koncepcia-integracie-cudzincov-v-slovenskej-republike.pdf>
34. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, 2018, *Stratégia pracovnej mobility SR*, dostupné na <https://rokovania.gov.sk/download.dat?id=8A2432145C5943FAA7774BEEBFA4465F-A055B23C55662CE743BF6DB80530A080>
35. Murinová E., 2007, epi.sk, *Podmienky zamestnávania v krajinách EÚ – Maďarsko*, dostupné na: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Podmienky-zamestnavania-v-krajinach-EU-Madarsko.htm>
36. Národná banka Slovenska, *Vybrané ekonomické a menové ukazovatele SR 2022*, dostupné na <https://nbs.sk/dokument/522330b8-48b1-440f-937d-44247f137ab1/stiahnut/?force=true>
37. Národná banka Slovenska, *Štrukturálne výzvy 2021*, dostupné na [https://nbs.sk/img/documents/publikacie/skstrukturalne\\_vyzvy/2021/strukturalne\\_vyzvy\\_2021.pdf](https://nbs.sk/img/documents/publikacie/skstrukturalne_vyzvy/2021/strukturalne_vyzvy_2021.pdf)
38. Národný inšpektorát práce, 2021, *Informatívna správa o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2020*, dostupné na [https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/06/Spr%C3%A1va\\_za\\_rok\\_2020.pdf](https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2020/06/Spr%C3%A1va_za_rok_2020.pdf)
39. Národný inšpektorát práce, *Spôsob zriadenia, právomoci a kompetencie Národného inšpektorátu práce*, dostupné na <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/10/Priloha1-2.pdf>
40. Národný inšpektorát práce, *Cieľ a poslanie inšpekcie práce*, dostupné na <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/10/Priloha3-1.pdf>
41. Parlamentnelisty.sk, 2020, *Analýza: Demografické zmeny zmenia aj trh práce, vyplýva zo štúdie IFP*, dostupné na <https://www.parlamentnelisty.sk/arena/368552/demograficke-zmeny-zmenia-aj-trh-prace-vyplyva-z-analyzy-ifp/>
42. podnikam.sk, 2022, *Ako funguje agentúra dočasného zamestnávania a ako ju založiť*, dostupné na <https://podnikam.sk/co-je-to-agentura-docasneho-zamestnavania/>
43. Podnikateľská aliancia Slovenska, 2018, *Nedostatok zamestnancov riešia podnikatelia aj zamestnáváním cudzincov v SR*, dostupné na



- <https://www.alianciapas.sk/2018/04/27/prieskum-pas-a-ineko-o-zamestnavani-cudzincov-v-sr/>
44. Popper M., Bianchi G., Lukšík I., Szeghy P., 2006, *Potreby migrantov na Slovensku*, ISBN 8022409278
  45. Prezídium policajného zboru, *Štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie cudzincov na Slovensku*, dostupné na <https://www.minv.sk/?rocenky>
  46. Republiková únia zamestnávateľov, 2020, *Cudzinecká politika, zamestnávanie cudzincov a prisťahovalcov a aktivity zamerané na motivovanie zahraničných študentov k štúdiu v SR*, dostupné na [https://www.ia.gov.sk/data/files/np\\_PKSD/Analzy/RUZ/RUZ\\_AV\\_Cudzineckapolitika\\_final\\_.pdf](https://www.ia.gov.sk/data/files/np_PKSD/Analzy/RUZ/RUZ_AV_Cudzineckapolitika_final_.pdf)
  47. Satmár, O., 2008, Národohospodárska fakulta Ekonomická univerzita v Bratislave, *Mobilita a migrácia obyvateľstva ako dôsledok globalizácie. Katedra Sociálneho rozvoja a práce*, dostupné na <https://www.logistickymonitor.sk/images/prispevky/satmar.pdf>.
  48. Slovak Business Agency, 2019, *Analýza podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku*, dostupné na <http://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2020/06/Anal%C3%BDza-podmienok-podnikania-a-zamestn%C3%A1vania-cudzincov-na-Slovensku.pdf>
  49. Škrovánková K., 2019, Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne, *Demografické starnutie obyvateľstva a jeho prejavy na trhu práce v SR*, dostupné na <https://relik.vse.cz/2017/download/pdf/117-Skrovankova-Katarina-paper.pdf>
  50. Štatistický úrad, databáza *HDP výrobou metódou v stálych cenách*, dostupné na [http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD\\_SK\\_WIN/nu1048rs/v\\_nu1048rs\\_00\\_00\\_00\\_sk](http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/nu1048rs/v_nu1048rs_00_00_00_sk)
  51. Štatistický úrad, databáza *Krátkodobá migrácia za prácou do zahraničia*, dostupné na [http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD\\_SK\\_WIN/pr3105qr/v\\_pr3105qr\\_00\\_00\\_00\\_sk](http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/pr3105qr/v_pr3105qr_00_00_00_sk)
  52. Štatistický úrad, databáza *Miera evidovanej nezamestnanosti*, dostupné na [http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD\\_SK\\_WIN/pr3108rr/v\\_pr3108rr\\_00\\_00\\_00\\_sk](http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/pr3108rr/v_pr3108rr_00_00_00_sk)
  53. Štatistický úrad, databáza *Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR*, dostupné na [http://statdat.statistics.sk/cognosex/cgi-bin/cognos.cgi?b\\_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID\(%22i94C7052B240A492FB3BE8C7A487D337B%22\)&ui.name=Priemern%C3%A1%20mesa%C4%8dn%C3%A1%20mzda%20v%20hospod%C3%A1rstve%20SR%20%5bpr0204qs%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosex%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html](http://statdat.statistics.sk/cognosex/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=cognosViewer&ui.action=run&ui.object=storeID(%22i94C7052B240A492FB3BE8C7A487D337B%22)&ui.name=Priemern%C3%A1%20mesa%C4%8dn%C3%A1%20mzda%20v%20hospod%C3%A1rstve%20SR%20%5bpr0204qs%5d&run.outputFormat=&run.prompt=true&cv.header=false&ui.backURL=%2fcognosex%2fcps4%2fportlets%2fcommon%2fclose.html)
  54. Štatistický úrad, databáza *Voľné pracovné miesta*, dostupné na [http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD\\_SK\\_WIN/pr3109qr/v\\_pr3109qr\\_00\\_00\\_00\\_sk](http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/pr3109qr/v_pr3109qr_00_00_00_sk)
  55. Štatistický úrad, databáza *Zamestnanosť podľa Výberového zisťovania pracovných síl*, dostupné na [http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD\\_INTERN/pr0902qs/v\\_pr0902qs\\_00\\_00\\_00\\_sk](http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_INTERN/pr0902qs/v_pr0902qs_00_00_00_sk)
  56. Trendy trhu práce, *Metodika*, dostupné na <https://www.trendyprace.sk/sk/metodika>

57. Úrad vlády Slovenskej republiky, 2021, *Plán obnovy a odolnosti*, dostupné na <https://www.planobnovy.sk/site/assets/files/1019/kompletny-plan-obnovy.pdf>
58. Úradný vestník Európskej únie, 2016, *Konsolidované znenie Zmluvy o Európskej únii a zmluvy o fungovaní Európskej únie*, dostupné na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:12016ME/TXT>
59. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, *Nahlasovanie voľných pracovných miest a nahlasovanie voľných pracovných miest vhodných pre štátnych príslušníkov tretích krajín*, dostupné na [https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/aktuality/nahlasovanie-volnych-pracovnych-miest-a-nahlasovanie-volnych-pracovnych-miest-vhodnych-pre-statnych-prislusnikov-tretich-krajin.html?page\\_id=853837](https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/aktuality/nahlasovanie-volnych-pracovnych-miest-a-nahlasovanie-volnych-pracovnych-miest-vhodnych-pre-statnych-prislusnikov-tretich-krajin.html?page_id=853837):
60. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, *Zamestnávanie cudzincov*, dostupné na [https://www.upsvr.gov.sk/vzory-ziadosti/vzory-ziadosti-pre-oblast-sluzieb-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov.html?page\\_id=281037](https://www.upsvr.gov.sk/vzory-ziadosti/vzory-ziadosti-pre-oblast-sluzieb-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov.html?page_id=281037)
61. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, *Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily*, dostupné na [https://www.upsvr.gov.sk/buxus/generate\\_page.php?page\\_id=806803](https://www.upsvr.gov.sk/buxus/generate_page.php?page_id=806803)
62. Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 190/2017 Z. z., ktorou sa ustanovuje zoznam odvetví sezónnych zamestnaní, dostupné na <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2017/190/20170718>
63. Zákon č. 326/1999 Sb. o pobyte cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, dostupné na <https://www.epi.sk/zzcr/1999-326>
64. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, dostupné na <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20220202.html>
65. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, dostupné na <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/5/20220101.html>
66. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, dôvodová správa, dostupné na <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=459812>
67. Zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/578/20220115.html>
68. Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2011/404/20220101.html>
69. Zákon č. 422/2015 Z. z. o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2015/422/20220101.html>

## PRÍLOHY

### Príloha 1: Dotazníkový prieskum - otázky

# Zamestnávanie zahraničnej pracovnej sily

Vážený respondent,

pred Vami sa nachádza krátky dotazníkový prieskum zameraný na problematiku zamestnávania zahraničnej pracovnej sily z pohľadu zamestnávateľov a členov Asociácie priemyselných zväzov a dopravy. Prieskum je súčasťou "Analýzy slovenského pracovného trhu v kontexte potreby zamestnávania cudzích štátnych príslušníkov" v rámci národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Cieľom materiálu je zistiť, či najmä priemyselné podniky pociťujú nedostatok domácej pracovnej sily a identifikovať prekážky pri zamestnávaní zahraničných zamestnancov. Záver z prieskumu a analýzy bude použitý pri rokovaniach s predstaviteľmi vlády o potrebách priemyselných podnikov a pri rokovaniach o zmenách právnej úpravy.

Vážime si Váš čas, ktorý venujete tomuto prieskumu. Ďakujeme.

Dotazník je anonymný. Vyplnenie dotazníka Vám zaberie približne 10 minút.

---

\* Povinné

1. Podľa štatistickej klasifikácie ekonomických činností uveďte Váš SK NACE: \*

Označte iba jednu možnosť.

Označte iba jednu elipsu.

- A: Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov
- B: Ťažba a dobývanie
- C: Priemyselná výroba – Výroba a spracovanie kovov
- C: Priemyselná výroba – Výroba kovových konštrukcií, okrem strojov a zariadení
- C: Priemyselná výroba – Výroba počítačových, elektronických a optických výrobkov
- C: Priemyselná výroba – Výroba elektrických zariadení
- C: Priemyselná výroba – Výroba strojov a zariadení i.n.
- C: Priemyselná výroba – Výroba motorových vozidiel, návesov a prívosov
- C: Priemyselná výroba – Výroba ostatných dopravných prostriedkov
- C: Priemyselná výroba – Oprava a inštalácia strojov a prístrojov
- C: Priemyselná výroba - iné
- D: Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu
- E: Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov
- F: Stavebníctvo
- G: Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov
- H: Doprava a skladovanie
- I: Ubytovacie a stravovacie služby
- J: Informácie a komunikácia
- K: Finančné a poisťovacie činnosti
- L: Činnosti v oblasti nehnuteľností
- M: Odborné, vedecké a technické činnosti
- N: Administratívne a podporné služby
- O: Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie
- P: Vzdelávanie
- Q: Zdravotníctvo a sociálna pomoc
- R: Umenie, zábava a rekreácia
- S: Ostatné činnosti

- T: Činnosti domácností ako zamestnávateľov; nediferencované činnosti v domácnostiach produkujúce tovary a služby na vlastné použitie
- U: Činnosti extrateritoriálnych organizácií a združení

2. 2. Má Váš podnik jedinú prevádzku? \*

Označte iba jednu možnosť.

Označte iba jednu elipsu.

- áno, máme jednu prevádzku
- nie, máme viac ako jednu prevádzku

3. 3. V ktorom kraji SR máte najväčšiu prevádzku? \*

Označte iba jednu možnosť.

Označte iba jednu elipsu.

- Banskobystrický kraj
- Bratislavský kraj
- Košický kraj
- Nitriansky kraj
- Prešovský kraj
- Trenčiansky kraj
- Trnavský kraj
- Žilinský kraj

4. Z hľadiska veľkosti ste podnik: \*

Označte iba jednu možnosť.

Označte iba jednu elipsu.

- mikropodnik (1 až 9 zamestnancov)
- malý podnik (10 až 49 zamestnancov)
- stredný podnik (50 až 249 zamestnancov)
- veľký podnik (viac ako 250 zamestnancov)

5. Pociťujete nedostatok domácej pracovnej sily? \*

Označte iba jednu možnosť.

Označte iba jednu elipsu.

- áno, pociťujeme dlhodobo
- už nepociťujeme, ale v minulosti sme pociťovali
- nie, nepociťujeme, a ani sme nikdy v minulosti nepociťovali

6. Podľa Vášho názoru uved'te, v čom najčastejšie spočívajú hlavné dôvody nedostatku domácej pracovnej sily: \*

Označte intenzitu od 1 - 5, pričom 1 je nízka intenzita a 5 - vysoká intenzita. Je potrebné vyplniť každý riadok.

V každom riadku označte iba jednu elipsu.

	1	2	3	4	5
v nezájme o prácu v danom sektore	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vo vysokej fluktuácii zamestnancov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
v nízkej lojálnosti zamestnancov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vo vysokej konkurencii	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
v absencii žiadúcich študijných odborov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
v nízkej atraktivite pracovných miest vo výrobe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
v geografickej polohe podniku, Vašej prevádzky	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
v štruktúre nezamestnaných v krajine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
v mene zamestnávateľa (zlá povesť zamestnávateľa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<b>v dĺžke ponúkaného pracovného pomeru</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>vo výške mzdy (finančné ohodnotenie, nefinančné benefity)</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Podľa Vášho názoru, nedostatok pracovnej sily slovenskí zamestnávateľia najčastejšie kompenzujú: \*

Môžete označiť viacero možností.

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- nárastom miezd, nefinančných benefitov
- obmedzením výroby, podnikateľskej činnosti
- študentskými brigádami
- využívaním agentúr dočasného zamestnávania – personálnym lízingom
- subdodávateľmi (živnosť)
- výberovými konaniami cez úrad práce
- presunom výroby do iného kraja
- presunom výroby do inej krajiny
- Iné: \_\_\_\_\_



8. 8. Označte tvrdenie, ktoré pre Vás platí pri tomto výroku: Zamestnávateľa, ktorí v kontexte svojej podnikateľskej činnosti pociťujú nedostatok domácej pracovnej sily sú ochotnejší zamestnať zahraničných pracovníkov ako zamestnávateľa, ktorí nedostatok domácej pracovnej sily nepociťujú. \*

Označte iba jednu možnosť.

Označte iba jednu elipsu.

- súhlasím
- skôr súhlasím
- skôr nesúhlasím
- nesúhlasím

9. 9. Zamestnávate v súčasnosti zahraničných pracovníkov? \*

Označte iba jednu možnosť.

Označte iba jednu elipsu.

- áno, zamestnávame, iba z krajín EÚ
- áno, zamestnávame, iba z krajín mimo EÚ
- áno, zamestnávame, z krajín EÚ aj z krajín mimo EÚ
- nie, nezamestnávame

10. 10. Čo je podľa Vášho názoru v procese zamestnávania zahraničnej pracovnej sily najnáročnejšie? \*

Určte mieru náročnosti od 1 - 5, pričom 1 je nízka náročnosť a 5 najvyššia náročnosť. Je potrebné vyplniť každý riadok.

V každom riadku označte iba jednu elipsu.

	1	2	3	4	5
<b>administratívna náročnosť procesu zamestnávania</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>finančná náročnosť</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>neprehľadnosť legislatívy</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>absencia aktívnej súčinnosti kompetentných štátnych orgánov</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. 11. Označte tvrdenie, ktoré podľa Vás platí pri tomto výroku: Nedostatočná flexibilita domácej pracovnej sily zvyšuje potrebu slovenských zamestnávateľov zamestnať zahraničnú pracovnú silu. \*

Označte iba jednu možnosť.

Označte iba jednu elipsu.

- súhlasím
- skôr súhlasím
- skôr nesúhlasím
- nesúhlasím

12. 12. Čo považujete v kontexte príchodu zahraničnej pracovnej sily na slovenský pracovný trh za najvýraznejšie bariéry v rámci interných možností podniku? \*

Môžete označiť viacero možností.

Začiarknite všetky vyhovujúce možnosti.

- prijatie/neprijatie zahraničného pracovníka domácimi zamestnancami
- zdĺhavosť rekvifikácie, zaškoľovania
- získavanie potrebných dokladov a iné formálne náležitosti
- jazykové bariéry
- absencia aktívnej súčinnosti kompetentných štátnych orgánov
- Iné: \_\_\_\_\_

13. 13. Označte tvrdenie, ktoré pre Vás platí pri tomto výroku: Náročnosť vybavovania povolení na prácu a pobyt pre zahraničných pracovníkov pochádzajúcich z krajín mimo EÚ výrazne komplikuje ich vstup na slovenský trh práce. \*

Označte iba jednu možnosť.

Označte iba jednu elipsu.

- súhlasím
- skôr súhlasím
- skôr nesúhlasím
- nesúhlasím

14. 14. Máte reálnu skúsenosť s kontrolou Vašich zamestnancov z tretích krajín realizovanú štátnymi orgánmi? \*

Označte iba jednu možnosť.

Označte iba jednu elipsu.

- áno
- nie
- Iné: \_\_\_\_\_

15. Ak sa chcete s nami podeliť o ďalšie postrehy alebo informácie v kontexte tohto dotazníka, radi ich uvítame:

---

---

---

---

---

Tento obsah nie je vytvorený ani schválený spoločnosťou Google.

Google Formuláre