



Analýza podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku

Bratislava, 2019

Vydavateľ: Slovak Business Agency

© SBA, Bratislava, 2019

Všetky práva vyhradené. Údaje, ktoré sú obsahom tejto publikácie, je možné použiť len s uvedením zdroja.

Neprešlo jazykovou úpravou.

Obsah

Zoznam grafov	5
Zoznam tabuliek	6
Zoznam skratiek	7
Úvod	8
1 Legislatíva, druhy pobytov a zastúpenie cudzincov na území SR	10
1.1 Základný legislatívny rámec upravujúci podmienky pobytu na území SR pre občanov EÚ, EHS, Švajčiarska a štátnych príslušníkov tretích krajín	11
1.1.1 Pobyt občanov EÚ na území SR	11
1.1.2 Pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín na území SR	12
1.2 Súčasný trendy vo vývoji početnosti cudzincov podľa typu štátnej príslušnosti	13
1.2.1 Vývoj počtu cudzincov na území SR v rokoch 2012 – 2018	15
2 Zamestnávania cudzincov v SR	21
2.1 Podmienky zamestnávania cudzincov na Slovensku	21
2.1.1 Prechodný pobyt na účel zamestnania	22
2.1.2 Úloha vybraných inštitúcií pri zamestnávaní cudzincov v SR	25
2.2 Základné údaje o zamestnávaní cudzincov v SR	30
2.2.1 Zamestnanosť cudzincov v SR z krajín EÚ/EHP	31
2.2.2 Zamestnanosť cudzincov z krajín EÚ/EHP v SR podľa krajov, kde sú zamestnaní	34
2.2.3 Štátni príslušníci z tretích krajín zamestnaní v SR	35
2.2.4 Zamestnaní štátni príslušníci z tretích krajín podľa krajov, v ktorých sú zamestnaní	39
2.2.5 Štátni príslušníci z tretích krajín, ktorí pracujú na základe modrej karty	41
2.3 Skúsenosti zamestnávateľov so zamestnávaním cudzincov v SR	42
2.3.1 Príčiny nedostatku zamestnancov vyplývajúce z kvalitatívneho prieskumu MSP	43
2.3.2 Motivácia a súvislosti obsadzovania voľných pracovných pozícií cudzincami	44
2.3.3 Skúsenosti zamestnávateľov so zahraničnou pracovnou silou	46
2.3.4 Získavanie pracovníkov	46
2.4 Porovnanie podmienok zamestnávania cudzincov v krajinách V4	49
2.4.1 Zamestnávanie cudzincov v Českej republike	49
2.4.2 Zamestnávanie cudzincov v Maďarsku	50
2.4.3 Zamestnávanie cudzincov v Poľsku	51
3 Podnikanie cudzincov v SR	54
3.1 Legislatívne podmienky podnikania cudzincov na Slovensku	55
3.2 Štatistické údaje o zahraničných podnikateľoch na Slovensku	58
3.3 Porovnanie podmienok podnikania pre domácich rezidentov, cudzincov z krajín EÚ, EHS, Švajčiarska a občanov tretích krajín	62
3.4 Kvalitatívne podmienky podnikania cudzincov na Slovensku	64

3.5 Bariéry podnikania cudzincov na Slovensku	65
3.6 Podmienky podnikania cudzincov v krajinách V4	68
3.6.1 Česká republika	68
3.6.2 Poľská republika.....	69
3.6.3 Maďarsko	70
Závery a odporúčania	73
Zoznam použitej literatúry	78

Zoznam grafov

Graf 1 Podiel počtu cudzích štátnych príslušníkov na celkovom počte obyvateľov členských štátov EÚ k 1.1. 2018 (údaje v %)	14
Graf 2 Podiel občanov krajín EÚ a občanov tretích krajín na celkovom počte cudzincov v členských krajinách EÚ k 1.1.2018	15
Graf 3 Vývoj počtu prechodných, trvalých a tolerovaných pobytov štátnych príslušníkov tretích krajín na území SR 2014 - 2018	16
Graf 4 Vývoj počtu všetkých platných pobytov pre cudzincov v rokoch 2012 - 2018	17
Graf 5 Vývoj počtu udelených pobytov pre cudzincov v rokoch 2012 - 2018.....	17
Graf 6 Počet občanov tretích krajín s prechodným a trvalým pobytom na Slovensku v r. 2012 - 2018	18
Graf 7 Občania EÚ s najčastejším platným pobytom na Slovensku 2012 - 2018.....	19
Graf 8 Občania tretích krajín s najčastejším platným pobytom na Slovensku 2012 - 2018.....	19
Graf 9 Pobytu podľa účelov pre štátnych príslušníkov tretích krajín v rokoch 2012-2018	20
Graf 10 Počet udelených prechodných pobytov štátnych príslušníkov tretích krajín na účely zamestnania v rokoch 2013 - 2018	30
Graf 11 Vývoj celkového počtu zamestnaných osôb v SR a počtu cudzincov z EÚ/EHP zamestnaných v SR v rokoch 2012 - 2018.....	31
Graf 12 Podiel počtu zamestnancov z EÚ/EHP na celkovom počte zamestnaných osôb na Slovensku v percentuálnom vyjadrení v rokoch 2012 - 2018.....	32
Graf 13 Vývoj počtu zamestnancov z krajín EÚ/EHP podľa krajiny pôvodu.....	33
Graf 14 Vývoj celkového počtu zamestnaných osôb v SR a počtu štátnych príslušníkov z tretích krajín zamestnaných v SR v rokoch 2012 - 2018	36
Graf 15 Podiel počtu pracujúcich cudzincov na celkovom počte zamestnaných osôb v SR v rokoch 2012 - 2018 v percentuálnom vyjadrení	37
Graf 16 Zamestnaní štátni príslušníci z tretích krajín podľa krajiny pôvodu v SR v rokoch 2012 - 2018	38
Graf 17 Vznik a zánik zahraničných právnických osôb na Slovensku 2012 - 2018	59
Graf 18 Platné prechodné pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel podnikania v SR 2012 - 2018.....	59
Graf 19 Podiel občanov tretích krajín na celkovom počte cudzincov tretích krajín na Slovensku v roku 2018.....	60
Graf 20 Počet prechodných pobytov na účel podnikania pre občanov tretích krajín podľa krajov SR 2018	61

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 Počet platných pobytov pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa krajov SR 2012 - 2018	16
Tabuľka 2 Prehľad základných povinností pri zamestnávaní cudzincov	29
Tabuľka 3 Podiel pracujúcich cudzincov z EÚ/EHP v jednotlivých krajocho na celkovom počte zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP v rokoch 2012 - 2018	34
Tabuľka 4 Podiel pracujúcich štátnych príslušníkov z tretích krajín v jednotlivých krajocho na celkovom počte zamestnaných cudzincov z tretích krajín v rokoch 2012 - 2018.....	39
Tabuľka 5 Počet udelených modrých kariet na milión obyvateľov vo vybraných krajinách EÚ za roky 2012 - 2018	41
Tabuľka 6 Udené modré karty v rokoch 2012 - 2018 občanom tretích krajín na Slovensku.....	42
Tabuľka 7 Výhody a nevýhody procesov zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín medzi krajinami V4	53
Tabuľka 8 Najčastejší pôvod podnikateľov tretích krajín s prechodným pobytom v SR 2012 - 2018 .	60
Tabuľka 9 Vývoj počtu prechodných pobytov na účel podnikania pre občanov tretích krajín podľa krajov SR 2012 - 2018.....	61
Tabuľka 10 Základné náležitosti začatia podnikania domáceho podnikateľa, občana členskej krajiny EÚ a občana tretej krajiny	63
Tabuľka 11 Základné náležitosti pri začatí podnikania občanov EÚ, EHS a Švajčiarska a občanov tretích krajín v krajinách V4.....	72

Zoznam skratiek

BBSK	Banskobystrický samosprávny kraj
BSK	Bratislavský samosprávny kraj
CEIDG	Centrálne evidenčné a informačné miesto pre podnikateľskú činnosť
ČR	Česká republika
EHP	Európsky hospodársky priestor
EHS	Európske hospodárske spoločenstvo
ES	Európske spoločenstvo
EURES	Európsky portál pre pracovnú mobilitu
EUROSTAT	Štatistický úrad Európskej únie
EÚ	Európska únia
INESS	Inštitút ekonomických a spoločenských analýz
KSK	Košický samosprávny kraj
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálnych vecí Českej republiky
MSP	malé a stredné podniky
MŠVVaŠ SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
NSK	Nitriansky samosprávny kraj
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OR SR	Obchodný register Slovenskej republiky
OSN	Organizácia Spojených národov
PSK	Prešovský samosprávny kraj
SBA	Slovak Business Agency
SR	Slovenská republika
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
TSK	Trenčiansky samosprávny kraj
TTSK	Trnavský samosprávny kraj
USA	Spojené štáty americké
ÚPSVaR	Úrad práce sociálnych vecí a rodiny

Úvod

Pôsobenie cudzincov v ekonomickom živote predstavuje v súčasnosti aktuálnu tému všetkých hospodársky rozvinutých krajín. Vplyv migrantov ako zamestnancov a podnikateľov na ekonomický a sociálny život bol predmetom viacerých analýz. Vzdelanostná štruktúra ekonomicky aktívneho obyvateľstva a ďalšie civilizačné trendy predstavovali najdôležitejšie dôvody pre prípravu novej komplexnej analýzy pracujúcich a podnikajúcich cudzincov na Slovensku.

Slovenská republika vo svojej histórii nepatrila ku krajinám, ktoré predstavujú cieľovú krajinu pre prisťahovalcov. Boli to najmä obyvatelia zo Slovenska, ktorí odchádzali zo sociálno-ekonomických dôvodov, pričom migrácia zo Slovenska historicky nadobúdala taký rozsah, že tieto historické javy dostali pomenovanie „vyst'ahovalecké vlny“. Či to bolo koncom 19. a začiatkom 20. storočia, ale aj počas obdobia fungovania Československa. Od roku 1990 sa situácia zmenila a na Slovensko začali prichádzať prví prisťahovalci. Do roku 1993 tvorili najväčšiu časť prisťahovalcov občania Českej republiky. Od vzniku samostatnej Slovenskej republiky na územie SR smerovali predovšetkým príslušníci členských krajín EÚ, ktorí tvorili 80 – 90 % evidovaných prisťahovalcov. Ich podiel sa postupne znižoval.

Od roku 1993 sa počet cudzincov prichádzajúcich na Slovensko zvyšuje. Pre azylantov alebo ľudí, ktorí žiadajú o medzinárodnú ochranu, je Slovensko stále destináciou, o ktorú majú relatívne malý záujem. Kým v roku 2017 žiadalo o medzinárodnú ochranu v Európe (EÚ spolu s Islandom, Lichtenštajnskom, Nórskom a Švajčiarskom) celkovo 728 470 osôb, Slovensko sa s počtom 160 žiadostí o azyl nachádza na poslednom mieste z členských krajín EÚ. V porovnaní s rokom 2016 však ide o desaťpercentný nárast.

Hlavným cieľom predkladaného materiálu je analýza aktuálnych podmienok a identifikácia bariér v oblasti podnikania a zamestnávania cudzincov v SR. Parciálnymi cieľmi sú analýza platných opatrení v oblasti integrácie štátnych príslušníkov krajín EÚ, EHS a Švajčiarska a tretích krajín a identifikácia bariér v oblasti zamestnávania a podnikania cudzincov v SR a návrhy opatrení na ich elimináciu. Analýza bola pripravená prostredníctvom deskripcie základnej legislatívy, selekcie a koncentrácie štatistických ukazovateľov za obdobie rokov 2012 – 2018 a riadenými rozhovormi so slovenskými zamestnávateľmi zamestnávajúcimi cudzincov a zahraničnými podnikateľmi podnikajúcimi na Slovensku, ktoré boli realizované auguste 2019. Na základe týchto zistení boli identifikované hlavné problémy v predmetnej oblasti a následne navrhnuté odporúčania na ich odstránenie.

Úvodné časti sú zamerané na vymedzenie pojmov cudzinec, migrant, žiadateľ o azyl, osoba z tretích krajín, povolenia na pobyt, modrá karta atď. Vzhľadom na členstvo SR v EÚ a ďalších medzinárodných organizáciách sa analýza zameriava na stručný popis stratégií a legislatívy na nadnárodnej úrovni. Zameranie analýzy si vyžiadalo obsahovú analýzu pracovnoprávnej a podnikateľskej legislatívy. Pre vytvorenie uceleného pohľadu na problematiku s v dokumente uvedené štatistické údaje o legálnej migrácii v SR prostredníctvom dát Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Úradu hraničnej a cudzineckej polície Prezídia policajného zboru SR, Štatistického úradu SR a Eurostatu, pričom viaceré z údajov neboli doposiaľ verejne publikované.

Jadro analýzy je rozdelené na dve základné časti – zamestnávanie a podnikanie cudzincov na území SR. Pri oboch základných témach je rozlišované zamestnávanie a podnikanie cudzincov z krajín EÚ, EHS a Švajčiarska a osobitne zamestnávanie a podnikanie cudzincov z tretích krajín. Zamestnávanie a podnikanie cudzincov pritom pozostáva zo štatistických informácií, legislatívneho vymedzenia a kvalitatívnej analýzy prostredníctvom riadených rozhovorov.

V prvej kapitole sú obsiahnuté najmä legislatívne podmienky, typy pobytov a vývoj početnosti cudzincov na území SR a EÚ. Druhá kapitola k zamestnávaniu cudzincov popisuje národné legislatívne podmienky zamestnávania cudzincov z EÚ, EHS a Švajčiarska a tretích krajín, štatistické ukazovatele, problémy vznikajúce slovenským zamestnávateľom v procese zamestnávania cudzincov ako aj príčiny dopytu po zahraničnej pracovnej sile a napokon porovnanie podmienok zamestnávania cudzincov v krajinách V4. Tretia kapitola analýzy sa zameriava na legislatívne podmienky pre začatie podnikania cudzincov, vývoj počtu zahraničných podnikateľov, sprehl'adňuje diferenciácie pre podnikanie slovenských podnikateľov, európskych podnikateľov a podnikateľov z tretích krajín. Rovnako tiež ako časť venovaná zamestnávaniu aj kvalitatívna časť venovaná podnikaniu je zameraná na identifikáciu bariér podnikania cudzincov na Slovensku a komparácii podmienok podnikania cudzincov v krajinách V4.

Záver analyzy sú zamerané na formuláciu návrhov opatrení na elimináciu bariér osobitne v oblasti zamestnávania cudzincov (zefektívnenie procesov spojených so zamestnávaním cudzincov, zníženie administratívnej záťaže a integrácia cudzincov) a podnikania cudzincov (zjednodušenie zakladania podnikania pre cudzincov, zníženie administratívnej záťaže a identifikácia nedostatkov integračného procesu) na území SR.

1 Legislatíva, druhy pobytov a zastúpenie cudzincov na území SR

Pod pojmom migrácia sa rozumie pohyb osôb, ich presídľovanie na kratší, dlhší čas, alebo natrvalo. Ľudia sa z miesta na miesto premiestňujú, či už ako jednotlivci alebo v skupinách. Príčiny migrácie sú rôzne. Medzi najčastejšie dôvody odchodu z krajiny pôvodu možno vo všeobecnosti zaradiť: ekonomické, ekologické, rasové, náboženské a iné. Za migranta sa považuje osoba, ktorá z akýchkoľvek dôvodov dočasne alebo trvalo zmenila miesto svojho trvalého alebo zvyčajného pobytu. Migráciu je možné analyzovať z viacerých aspektov. Z teoretického hľadiska je migrácia členená na vnútroštátnu (obyvatelia migrujú medzi mestami, krajinami) a medzinárodnú, respektíve cezhraničnú (presun osôb z krajiny do krajiny). Slovenský právny poriadok však vo svojom výklade nepoužíva pojem migrant, ale nahrádza ho pojmom cudzinec.

V súčasnosti je migrácia často pertraktovanou témou. Európska únia reagovala na aktuálnu dynamickú situáciu pohybu osôb harmonizáciou právnych predpisov v oblasti azylu, vonkajších hraníc a migrácie.¹ Cieľom prijatých strategických dokumentov bolo vytvoriť podmienky legálnej migrácie a nájsť účinné nástroje k zamedzeniu nelegálnej migrácii. Základný dokument prameňov práva Európskej únie, **Zmluva o fungovaní Európskej únie**, definuje v čl. 26 ods. 2 vnútorný trh ako priestor bez hraníc, v ktorom je zaručený **voľný pohyb tovaru, osôb, služieb a kapitálu**. Ďalší článok 67 ods. 2 Zmluvy o fungovaní Európskej únie zabezpečuje absenciu kontrol osôb na vnútorných hraniciach a tvorí spoločnú politiku v oblasti azylu, prisťahovalectva a kontroly vonkajších hraníc, ktorá sa zakladá na solidarite medzi členskými štátmi a ktorá je spravodlivá voči štátnym príslušníkom tretích krajín. **Charta základných práv Európskej únie** ustanovuje právo na azyl a zákaz vyhostenia alebo vrátenia. Sekundárne právne predpisy EÚ musia byť v súlade s chartou.

Európsky pakt o prisťahovalectve a azyle tvorí základ spoločnej imigračnej politiky členských štátov. Obsahom paktu sú nezáväzné politické návrhy, stanovujúce princípy riadenia migrácie, nástroje na boj proti nelegálnej migrácii a vzájomná spolupráca členských štátov v tejto oblasti.

Počas švédskeho predsedníctva v roku 2009 bol prijatý program na roky 2010-2014 označený pod názvom **Štokholmský program** – otvorená a bezpečná Európa, ktorá slúži občanom a chráni ich. Legislatívna agenda si vytýčila za cieľ definovať vzájomnú spoluprácu členských štátov v oblasti azylovej, migračnej a vízovej politiky. Štokholmský program sa venoval aj iným témam ako je policajná a colná spolupráca, záchranné služby, spolupráca v oblasti občianskeho a trestného práva.

V oblasti medzinárodnej migrácie bol zástupcami krajín prijatý globálny rámec pre bezpečnosť, riadenú a legálnu migráciu, pričom tento dokument nesie názov **Globálny kompakt o migrácii (Global Compact for Migration)**.² Ide o nezáväzný dokument z roku 2018, ktorého zámerom je upraviť medzinárodnú spoluprácu medzi všetkými relevantnými aktérmi v oblasti migrácie. Predmetný dokument je označovaný ako prvý medzinárodný dokument, ktorý sa venuje migrácii ako fenoménu v komplexnosti. Jednou z tém dokumentu je aj zjednotenie podmienok pre migrantov – zamestnancov pracujúcich v cudzej krajine.

¹ Vzhľadom na množstvo právnych predpisov (a obmedzený rozsah tohto dokumentu) upravujúcich predmetnú tému migrácie uvádzame len niektoré vybrané predpisy.

² Viac informácií dostupných na: <https://www.hrl.sk/sk/o-nas/aktuality/globalny-kompakt-o-migracii-nie-je-globalny-komplot>

1.1 Základný legislatívny rámec upravujúci podmienky pobytu na území SR pre občanov EÚ a štátnych príslušníkov tretích krajín

Základným právnym predpisom, ktorý upravuje problematiku prisťahovalectva na Slovensku je zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o pobyte cudzincov“), ktorý bol počas svojej platnosti 15-krát novelizovaný, pričom ostatná novelizácia nadobudne účinnosť dňa 01.12.2019. Ďalším dôležitým zákonom upravujúcim predmetnú problematiku je zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o azyle“), ktorý upravuje špecifické postavenie cudzincov žiadateľov o azyl, azylantov a žiadateľov o doplnkovú ochranu.

V zmysle ustanovenia § 2 ods. 2 zákona o pobyte cudzincov sa za **cudzinca** považuje každý, kto nie je štátnym občanom Slovenskej republiky. **Občanom Únie** je každý, kto nie je štátnym občanom Slovenskej republiky a je štátnym občanom niektorého členského štátu (ďalej občania EÚ/EHP). Za členský štát Európskej únie sa podľa § 2 ods. 1 písm. c) zákona o pobyte cudzincov považuje členský štát Európskej únie (okrem SR), iný štát, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore (Island, Lichtenštajnsko a Nórsko) a Švajčiarska konfederácia. **Štátnym príslušníkom tretej krajiny** je každý, kto nie je štátnym občanom Slovenskej republiky ani občanom EÚ; štátnym príslušníkom tretej krajiny sa rozumie aj osoba bez štátnej príslušnosti.

1.1.1 Pobyt občanov EÚ na území SR

Zmluva o fungovaní Európskej únie poskytuje občanom EÚ štyri základné slobody voľného pohybu – osôb, kapitálu, tovarov a služieb. Právo voľného pohybu osôb umožňuje občanom EÚ zdržiavať sa na území iného členského štátu EÚ bez obmedzení a za rovnakých podmienok ako majú domáci obyvatelia krajiny. V súlade s ustanovením § 64 zákona o pobyte cudzincov sa občan EÚ smie na území SR zdržiavať bez akýchkoľvek ďalších podmienok alebo formalít. Občan EÚ je povinný mať platný cestovný pas, alebo iný platný preukaz totožnosti, ktorým preukazuje svoju totožnosť a štátnu príslušnosť inému členskému štátu. Začiatok pobytu na území SR je občan EÚ povinný nahlásiť na policajnom útvere do 10 pracovných dní odo dňa vstupu na územie SR. Občan EÚ sa smie na území SR zdržiavať po dobu troch mesiacov odo dňa vstupu.

V prípade, že sa občan EÚ na území SR zdržiava dlhšie ako tri mesiace, je povinný požiadať o registráciu pobytu na území SR a to na úradnom tlačíve na príslušnom policajnom útvere. K žiadosti okrem platného preukazu totožnosti prikladá aj potvrdenie podľa druhu pobytu na území SR (v prípade zamestnania pracovnú zmluvu; v prípade podnikania doklad o tom, že je samostatne zárobkovo činnou osobou). Na území SR sa dlhšie ako tri mesiace má právo zdržiavať občan EÚ v súlade s § 65 ods. 1 zákona o pobyte cudzincov, ak občan EÚ je na území SR **zamestnaný**; alebo je na území SR **samostatne zárobkovo činnou osobou**; **študuje** na základnej, strednej alebo vysokej škole v SR; **je predpoklad, že sa zamestná**; **je rodinným príslušníkom občana EÚ**; alebo **má dostatočné zdroje** pre seba a svoju rodinu a nie je záťažou pre systém pomoci v hmotnej núdzi v SR.

V prípade, že sa občan EÚ na území SR zdržiava oprávnené nepretržite počas piatich rokov, môže požiadať o trvalý pobyt. Občan EÚ má právo na trvalý pobyt na území SR aj v prípade, že sa na území SR zdržiaval kratšie ako päť rokov. Podmienky, ktoré upravujú právo občana EÚ (v tomto prípade zamestnanca, samostatne zárobkovo činnú osobu, rodinného príslušníka občana Únie) na trvalý pobyt v prípade oprávneného pobytu trvajúceho menej ako päť rokov upravuje § 67 ods. 2 zákona o pobyte cudzincov.

1.1.2 Pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín na území SR

Štátni príslušníci tretích krajín sa na území SR môžu zdržiavať maximálne 90 dní v rámci akéhokoľvek 180-dňového obdobia. V prípade, že na území Slovenska chcú vykonávať akúkoľvek zárobkovú činnosť, je potrebné, aby si požiadali o:

- prechodný pobyt;
- trvalý pobyt alebo;
- tolerovaný pobyt;

Každý z týchto druhov pobytu sa udeľuje na základe podmienok upravených v zákone o pobyte cudzincov.

Prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny udelený na území SR oprávňuje zdržiavať sa na území SR, vycestovať a opätovne vstupovať na územie SR v čase, na aký mu bol policajným útvarom udelený. Prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny je viazaný na jeden účel. Prechodný pobyt môže byť podľa § 21 ods. 1 zákona o pobyte cudzincov udelený:

- na účel podnikania, maximálne na 3 roky;
- na účel zamestnania, maximálne na 5 rokov;
- na účel štúdia, maximálne na 6 rokov;
- na účel osobitnej činnosti, maximálne na 2 roky;
- na účel výskumu a vývoja, maximálne na 2 roky;
- na účel zlúčenia rodiny, maximálne na 5 rokov;
- na účel plnenia služobných povinností civilnými zložkami ozbrojených síl, maximálne na 5 rokov;
- cudzincovi, ktorý má priznané postavenie Slováka žijúceho v zahraničí, maximálne na 5 rokov;
- cudzincovi, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte, maximálne na 5 rokov.

Za prechodný pobyt sa považuje aj pobyt na základe vydanéj **modrej karty**.

Zákon o pobyte cudzincov v ustanovení § 43 vymedzuje presný zoznam osôb, cudzincov z tretích krajín, ktorým je možné udeliť **trvalý pobyt na 5 rokov**. Podmienky, za ktorých je možné udeliť **trvalý pobyt na neobmedzený čas** je upravený § 46 zákona o pobyte cudzincov.

Policajný útvar môže v súlade s § 52 uvedeného zákona o pobyte cudzincov udeliť cudzincovi z tretej krajiny **dlhodobý pobyt na neobmedzený čas**, ak sa na území SR zdržiaval nepretržite po dobu piatich rokov, alebo ktorý má udelený pobyt na území členských štátov EÚ/EHP na základe modrej karty a na území SR sa zdržiava najmenej dva roky bezprostredne pred podaním žiadosti o dlhodobý pobyt, alebo ktorému zanikol dlhodobý pobyt na základe § 52 ods. 1 písmeno b).

V osobitných prípadoch môže byť štátnemu príslušníkovi tretej krajiny udelený **tolerovaný pobyt**. Udeľuje sa maximálne na 180 dní podľa § 58 zákona o cudzincoch a štátny príslušník tretej krajiny, ktorému je udelený tolerovaný pobyt, nemôže na základe tohto typu pobytu na území SR podnikáť. V niektorých, zákonom vymedzených prípadoch môžu občania, ktorým bol udelený tolerovaný pobyt, vstupovať do pracovného pomeru.

Dôvody migrácie sú rôzne. Cudzinci sa v domovskej krajine môžu stretávať s rozličnými druhmi predsudkov, na základe ktorých sú v domácej krajine postihovaní a v zahraničí hľadajú určitú formu medzinárodnej ochrany. Takýto cudzinci sa nazývajú utečenci a ich postavenie je upravené medzinárodným právom – Dohovorom OSN o právnom postavení utečencov

z roku 1951 a jeho protokolom z roku 1967. Na Slovensku je legislatívne pojem utečenec nahradený slovom **azylant** a na základe zákona o azyle je možné utečencom udeliť azyl alebo doplnkovú ochranu.

Udelenie azylu na Slovensku sa začína podaním žiadosti o udelenie azylu na príslušnom policajnom útvere a následným pohovorom s azylantom. Podľa § 8 zákona o azyle, **azyl poskytuje Ministerstvo vnútra SR občanovi, ktorý má v krajine pôvodu opodstatnené obavy z prenasledovania z rasových, národnostných alebo náboženských dôvodov, z dôvodov zastávania určitých politických názorov alebo príslušnosti k určitej sociálnej skupine** a vzhľadom na tieto obavy sa nemôže alebo nechce vrátiť do tohto štátu, alebo je v krajine pôvodu prenasledovaný za uplatňovanie politických práv a slobôd. Ministerstvo môže udeliť azyl aj z humanitných dôvodov, alebo podľa § 10 zákona o azyle aj na účel zlúčenia rodiny.

Žiadateľ o azyl nesmie vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu ani podnikat'. Je však oprávnený vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu po deviatich mesiacoch od začatia konania o udelenie azylu okrem prípadov, ktoré sú uvedené v § 23 ods. 6 písmeno a) a b) zákona o azyle. Udelením azylu na Slovensku získavajú utečenci na Slovensku trvalý pobyt.

Doplnková ochrana je taká forma ochrany cudzincov, ktorá sa poskytuje žiadateľom o azyl, u ktorých sú **vážne dôvody sa domnievať, že by boli v prípade návratu do krajiny pôvodu vystavení reálnej hrozbe vážneho bezprávia.**³ Doplnková ochrana sa poskytuje na dobu určitú, kým hrozba alebo vážne nebezpečenstvo v krajine pôvodu naďalej pretrváva. Doplnková ochrana sa poskytuje na 1 rok s možnosťou predĺženia na ďalšie dva roky. Udelením doplnkovej ochrany získava utečenec na Slovensku prechodný pobyt.

Cudzinec, ktorému bol udelený azyl, alebo ktorý je v konaní o udelení azylu aspoň 9 mesiacov od jeho začatia, alebo cudzincovi s udelenou doplnkovou ochranou, nepotrebuje pracovné povolenie. Títo cudzinci sú evidovaní ako znevýhodnení uchádzači na trhu práce.

1.2 Súčasný trendy vo vývoji početnosti cudzincov podľa typu štátnej príslušnosti

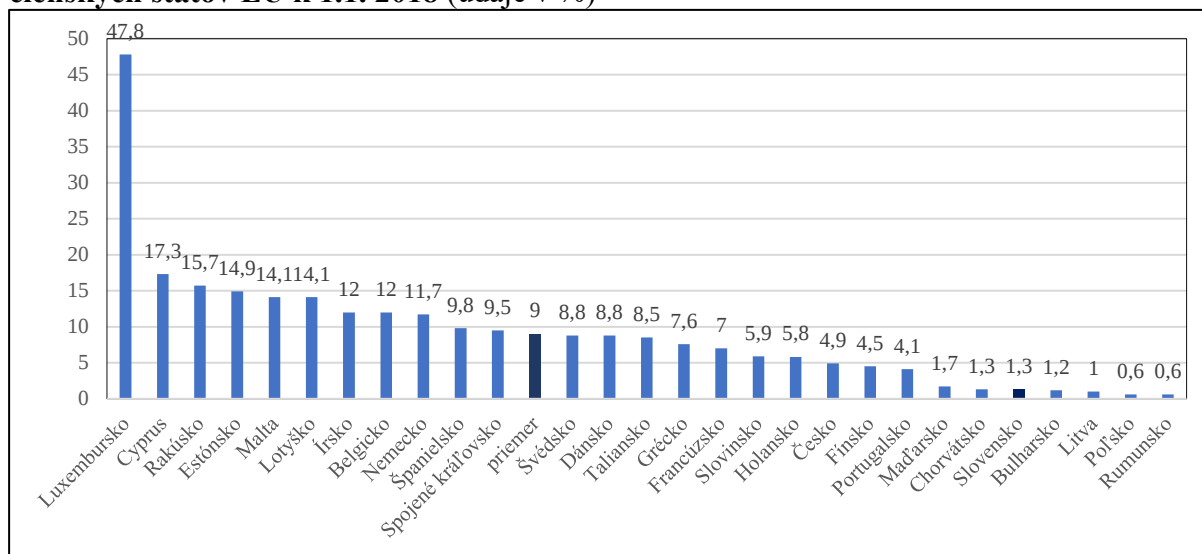
Na začiatku roka 2018 žilo v Európskej únii podľa údajov Eurostatu 17,6 milióna osôb s občianstvom iného členského štátu Európskej únie v inej členskej krajine EÚ (3,52 % z celkového počtu obyvateľov EÚ). V rovnakom čase predstavoval počet osôb žijúcich v členskom štáte EÚ a občianstvom nečlenskej krajiny EÚ 22,3 milióna (4,46 % z celkového počtu obyvateľov EÚ). V absolútnom vyjadrení bolo najviac cudzincov žijúcich v členských štátoch EÚ k 1. januáru 2018 v Nemecku (9,7 milióna osôb), Spojenom kráľovstve (6,3 milióna), Taliansku (5,1 milióna), Francúzsku (4,7 milióna) a Španielsku (4,6 milióna). V týchto krajinách bolo koncentrovaných až 76 % všetkých cudzincov v rámci EÚ.

Z hľadiska podielu cudzích štátnych príslušníkov na celkovom počte obyvateľov členských štátov je však situácia v celkovom poradí EÚ 28 rozdielna. Z grafu č. 1 je zrejmé, že najväčší podiel cudzincov bol podľa posledných dostupných údajov Eurostatu (k 1.1.2018) v Luxembursku, kde dosahuje úroveň 47,8 % z celkového počtu obyvateľstva krajiny. Výrazné zastúpenie cudzincov možno súčasne pozorovať v krajinách ako Cyprus (17,3 %), Rakúsko (15,7 %), Estónsko (14,9 %) a zhodne v Malte a Lotyšsku (14,1 %), čo predstavuje hodnoty výrazne nad priemerom EÚ 28 (9 %). Nadpriemerný podiel cudzincov možno súčasne pozorovať aj v krajinách ako Írsko, Belgicko, Nemecko, Španielsko a Spojené kráľovstvo. ostatných 17 členských krajinách EÚ bol podiel cudzincov na celkovom počte

³ Liga za ľudské práva: Azyl. Dostupné na <https://www.hrl.sk/sk/info-o-migracii/azyl>

obyvateľov príslušného štátu pod úrovňou priemeru. Najmenšie zastúpenie cudzincov na celkovom obyvateľstve možno naopak pozorovať v Rumunsku (0,6 %), Poľsko (0,6 %), Litve (1 %) a Bulharsku (1,2 %). Uvedené krajiny sú nasledované Slovenskom, kde k 1.1.2018 zastúpenie cudzincov na celkovom počte obyvateľov predstavovalo úroveň 1,3 %. Z pohľadu regiónu V4 je zaznamenaný najvyšší podiel cudzincov v Českej republike a v Maďarsku. V porovnaní s Maďarskom dosahujú cudzinci nižšie zastúpenie na celkovej populácii Slovenska. V posledných piatich rokoch má z krajín V4 Poľsko najnižší podiel cudzincov z celkového počtu obyvateľov. Graf č. 1 znázorňuje podiel cudzincov na celkovom počte obyvateľov vo všetkých členských štátoch EÚ.

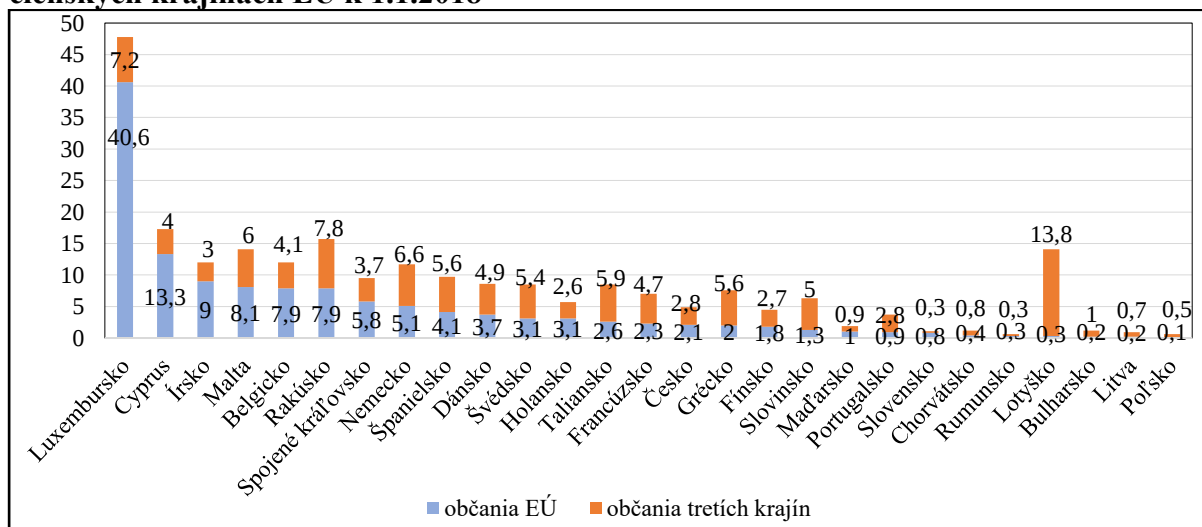
Graf 1 Podiel počtu cudzích štátnych príslušníkov na celkovom počte obyvateľov členských štátov EÚ k 1.1. 2018 (údaje v %)



Zdroj: Eurostat

Od 1. januára 2018 boli Belgicko, Írsko, Cyprus, Luxembursko, Malta, Holandsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovensko a Spojené kráľovstvo jediné členské štáty EÚ, v ktorých boli cudzími štátnymi príslušníkmi prevažne občania iného členského štátu. To znamená, že vo väčšine členských štátov EÚ bola väčšina cudzincov občanmi krajín mimo EÚ. V prípade Lotyšska a Estónska je podiel občanov z nečlenských krajín vyšší z dôvodu vysokého počtu uznaných cudzincov a to najmä občanov z krajín bývalého Sovietskeho zväzu.

Graf 2 Podiel občanov krajín EÚ a občanov tretích krajín na celkovom počte cudzincov v členských krajinách EÚ k 1.1.2018

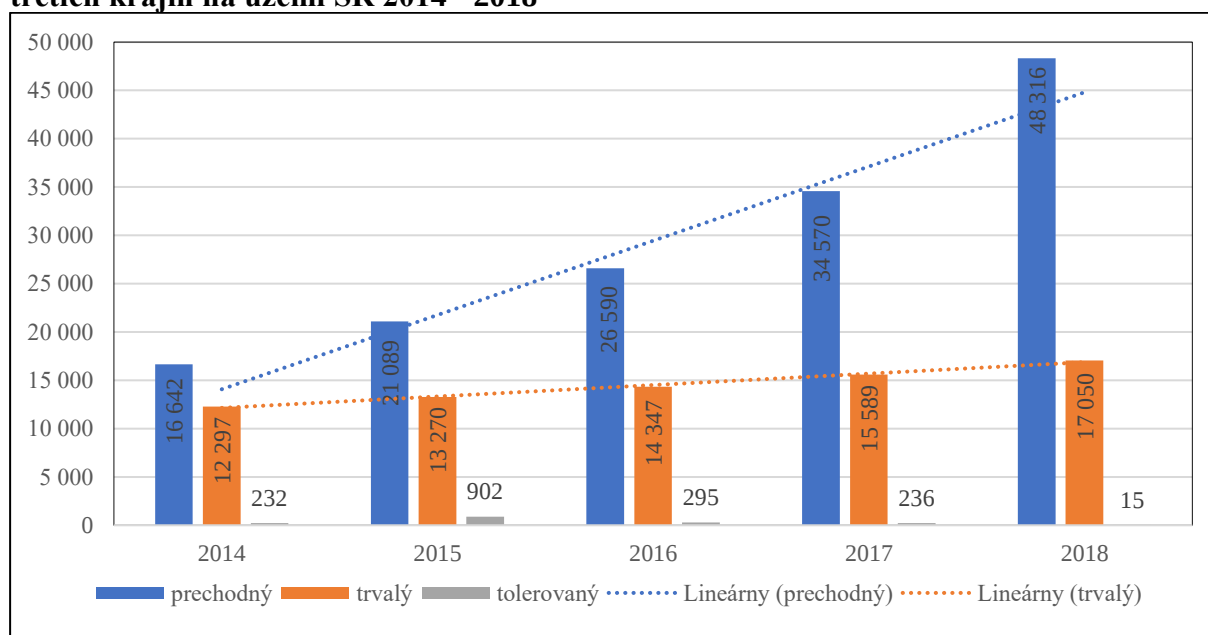


Zdroj: Eurostat.

1.2.1 Vývoj počtu cudzincov na území SR v rokoch 2012 – 2018

V roku 2012 malo na území Slovenskej republiky povolený pobyt (trvalý, prechodný alebo tolerovaný pobyt) celkovo viac ako 67 tisíc cudzincov, z ktorých najpočetnejšiu skupinu tvorili občania EHP. Ich podiel na celkovom počte cudzincov predstavoval viac ako 56 %. V roku 2017 sa celkový počet cudzincov s legálnym pobytom na Slovensku zvýšil na viac ako 100 tisíc, čo predstavovalo takmer 2 % z celkového počtu obyvateľov. Z hľadiska zloženia podľa štátnej príslušnosti cudzincov na Slovensku do roku 2017 pochádzala väčšina z krajín EÚ. V roku 2018 však došlo k výraznej zmene a na Slovensku bol prvý krát vyšší počet cudzincov z tzv. tretích krajín ako z krajín EÚ, čo súvisí predovšetkým s obsadzovaním voľných pracovných miest na slovenskom trhu práce.

Z hľadiska druhov legálnych pobytov prevládal počas celého sledovaného obdobia trvalý pobyt cudzincov. Ich počet v roku 2018 predstavoval 1,3 násobok v porovnaní s rokom 2012. Dynamickejší rast sa prejavoval pri prechodných pobytoch a to až na úrovni 3,4 násobku. Odlišný vývoj predstavovali tolerované pobyty, ktoré mali na celkovom počte legálnych pobytov zanedbateľný podiel. Ročne bolo v priemere na Slovensku v rokoch 2012 – 2018 udelených 350 tolerovaných pobytov, pričom na údaj výraznejšie vplýva rok 2015, kedy ich bolo štátnym príslušníkom tretích krajín udelených celkovo. Všeobecne možno označiť vývoj v počte tolerovaných pobytov v rokoch 2014 – 2018 za kolísavý. V rokoch 2012 a 2013 došlo k celkovému poklesu o približne 36 %. V roku 2015 došlo k prechodnému – takmer štvornásobnému – nárastu pre štátnych príslušníkov tretích krajín. Od roku 2016 možno naopak pozorovať v rovnakej kategórii štátnych príslušníkov kontinuálny pokles v počte tolerovaných pobytov. V roku 2018 bol udelený iba 15 žiadateľom.

Graf 3 Vývoj počtu prechodných, trvalých a tolerovaných pobytov štátnych príslušníkov tretích krajín na území SR 2014 - 2018

Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

Z hľadiska vývoja počtu platných pobytov pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa jednotlivých krajov Slovenskej republiky bol v období rokov 2012 – 2018 ich najvýraznejší nárast predovšetkým v Bratislavskom kraji. Výraznejší vzostup je však pozorovateľný súčasne v Trnavskom a Trenčianskom kraji. Početnosť udelených pobytov pre občanov tretích krajín v ostatných krajoch bola za sledované obdobie stagnujúca alebo zaznamenala iba mierny nárast.

Trend vzostupného počtu udelených pobytov pre občanov tretích krajín nekopíroval iba Košický kraj a to iba v poslednom roku 2018, v ktorom bol zaznamenaný pokles počtu platných pobytov pre štátnych príslušníkov tretích krajín. Trendy za sledované obdobie obsahuje tabuľka č. 1.

Tabuľka 1 Počet platných pobytov pre štátnych príslušníkov tretích krajín podľa krajov SR 2012 - 2018

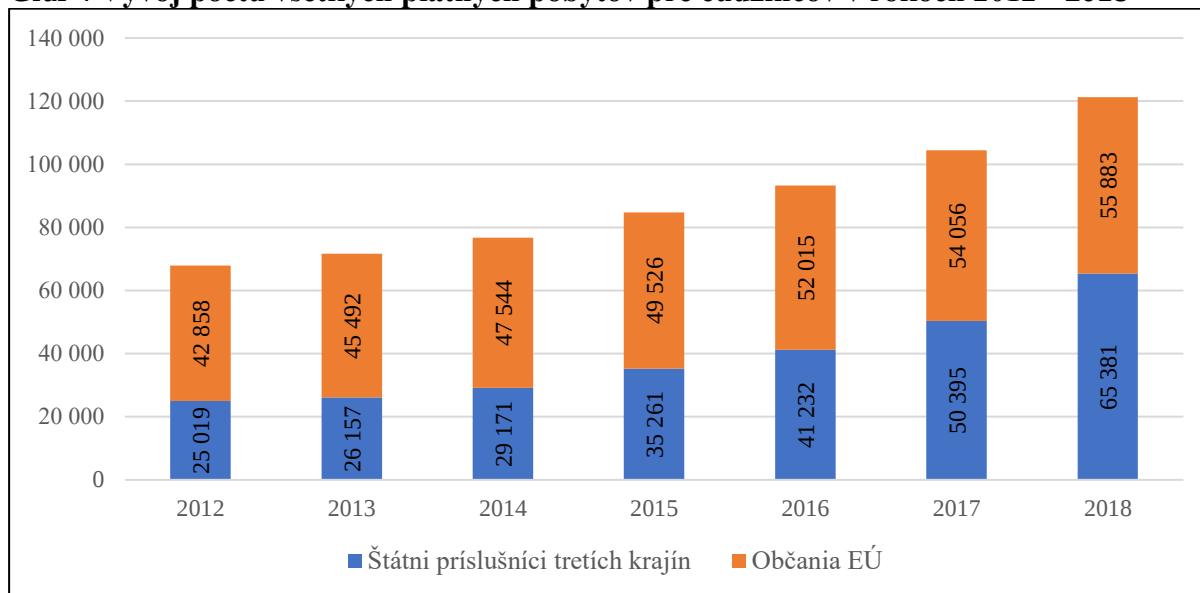
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
BSK	9 615	10 234	11 944	15 232	18 132	20 539	24 929
TTSK	2 018	2 061	2 201	3 264	3 682	5 812	8 766
TSK	1 473	1 468	1 568	1 718	1 983	2 473	7 661
NSK	2 098	2 162	2 332	2 535	2 951	4 033	5 658
ZSK	1 895	2 127	2 391	2 700	2 965	3 509	5 553
BBSK	1 378	1 468	1 642	1 969	2 588	3 455	4 492
PSK	2 477	2 514	2 676	2 844	3 453	4 289	4 394
KSK	4 065	4 123	4 417	4 999	5 478	6 285	3 928

Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

Z hľadiska platných pobytov pre všetkých cudzincov na Slovensku za roky 2012 – 2018 dominovalo do roku 2017 zastúpenie občanov Európskej únie. Podľa jednotlivých rokov išlo o kontinuálny nárast pomeru cudzích príslušníkov z tretích krajín. Počet platných pobytov

občanov tretích krajín s pobytom na Slovensku sa k 31.12. 2018 celkovo zvýšil o 161 % v porovnaní s rokom 2012. Platným pobytom sa pritom chápu všetky pobyty, ktoré boli v danom roku nielen udelené, ale tiež obnovené a predĺžené. Vývoj počtu všetkých udelených a predĺžených platných pobytov pre cudzincov v období rokov 2012 – 2018 znázorňuje graf č. 4.

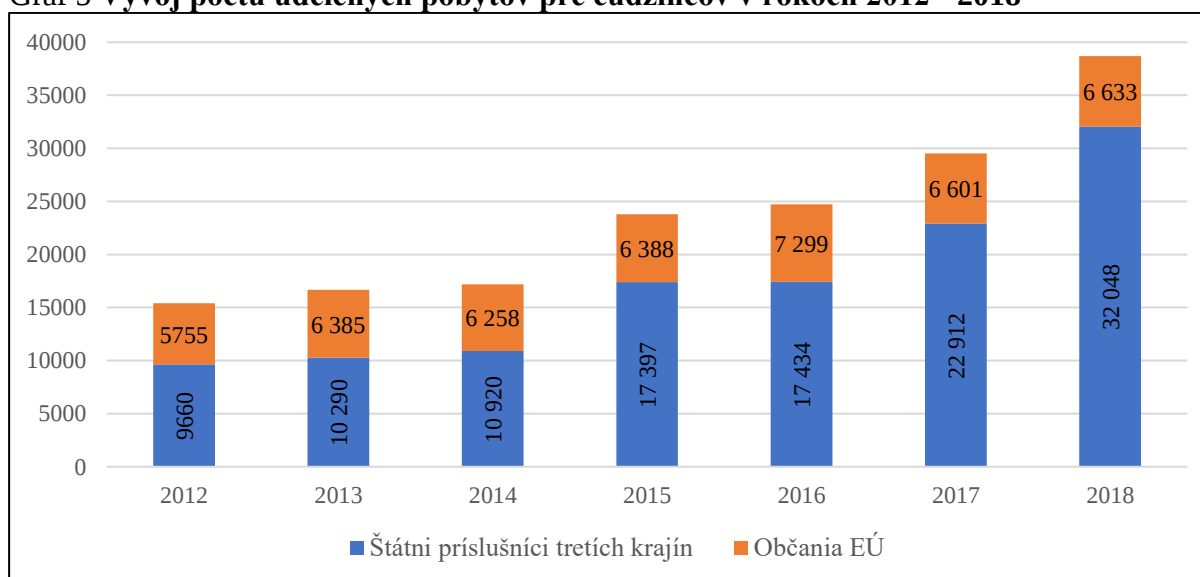
Graf 4 Vývoj počtu všetkých platných pobytov pre cudzincov v rokoch 2012 - 2018



Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

Počet udelených pobytov cudzincom za jednotlivé roky 2012 – 2018 uvádza graf číslo 5. Podľa dostupných údajov možno konštatovať výrazný nárast počtu udelených pobytov pre príslušníkov tretích krajín a stagnáciu udelených pobytov pre občanov EÚ. Počet udelených pobytov pre príslušníkov tretích krajín bol v roku 2018 viac ako trojnásobný v porovnaní s rokom 2012.

Graf 5 Vývoj počtu udelených pobytov pre cudzincov v rokoch 2012 - 2018

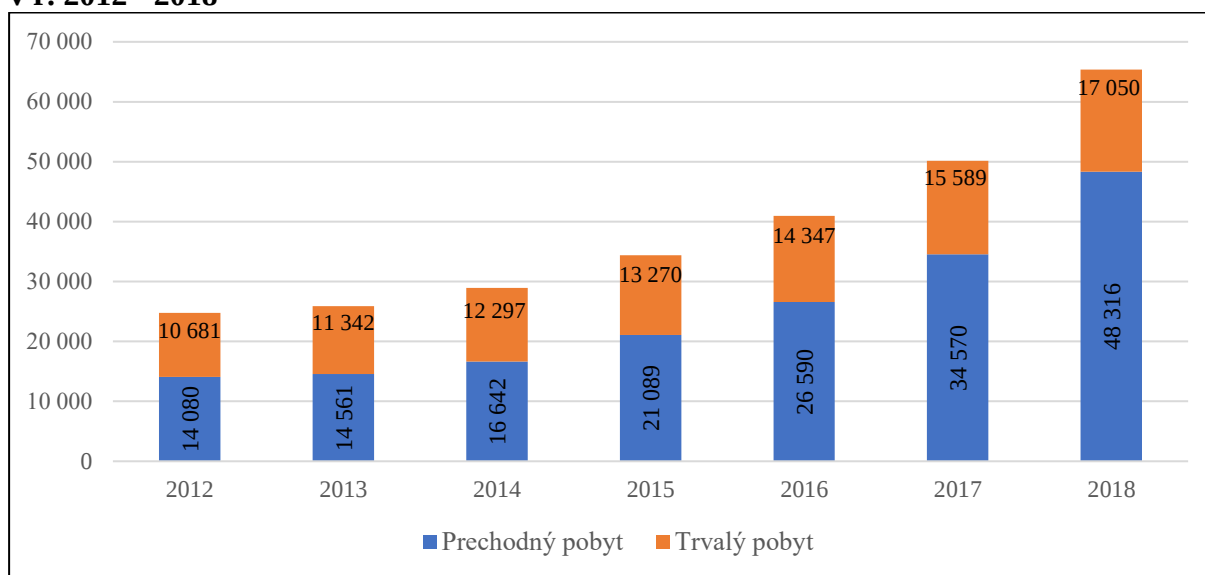


Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

Celkový počet udelených pobytov pre občanov EÚ nezaznamenal v sledovanom období výraznejšie zmeny. Výnimku predstavoval iba rok 2016, keby bolo občanom EÚ udelených viac ako 7 000 povolení na pobyt. Zlomovým rokom pre výraznejší nárast počtu pobytov občanom tzv. tretích krajín bol rok 2015, pričom do roku 2018 sa tento počet takmer zdvojnásobil. Porovnaním údajov z grafov 4. a 5. možno konštatovať dynamicky rastúci podiel novo udelených pobytov pre štátnych príslušníkov tretích krajín v porovnaní s miernym nárastom počtu udelených pobytov pre obyvateľov EÚ.

Podľa ročeniek Úradu hraničnej a cudzineckej polície Prezídia policajného zboru SR za obdobie rokov 2012 – 2018 bol na Slovensku evidovaný niekoľko násobný nárast udelených trvalých a prechodných pobytov pre štátnych príslušníkov tretích krajín. V prípade prechodných pobytov pre občanov tretích krajín išlo až o 3,4 násobný nárast.

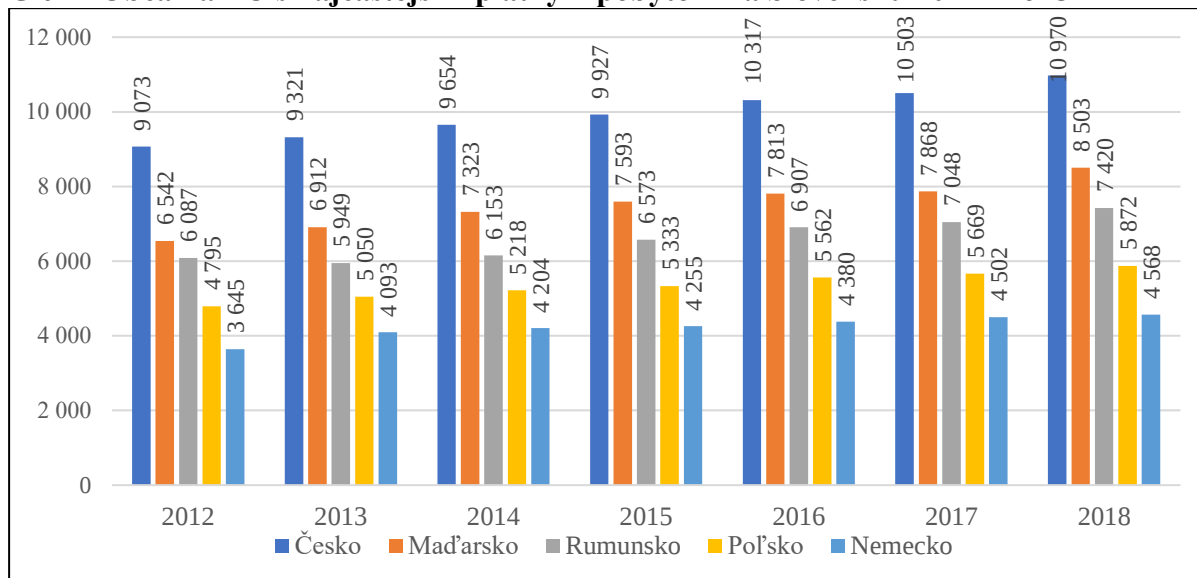
Graf 6 Počet občanov tretích krajín s prechodným a trvalým pobytom na Slovensku v r. 2012 - 2018



Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

Na území Slovenskej republiky mali trvalý alebo prechodný pobyt spomedzi krajín EÚ v rokoch 2014 – 2018 predovšetkým občania **Českej republiky, Maďarska, Rumunska, Poľska a Nemecka**.

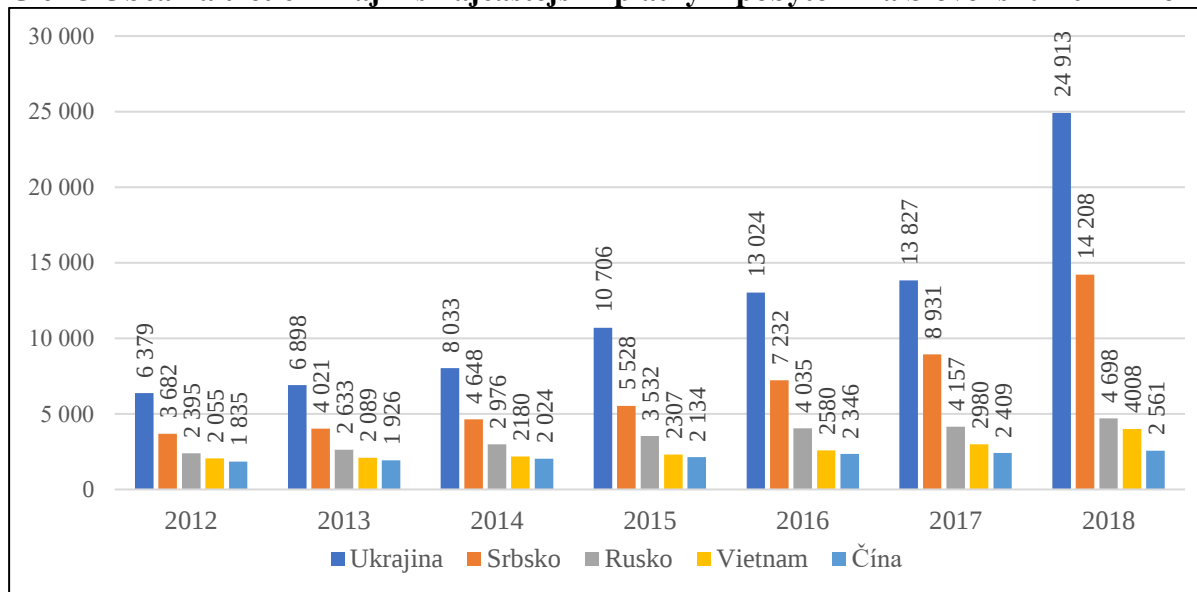
Graf 7 Občania EÚ s najčastejším platným pobytom na Slovensku 2012 - 2018



Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

Z občanov tretích krajín, ktorí mali na území Slovenskej republiky najviac udelených pobytov boli zostupne **Ukrajina, Srbsko, Ruská federácia, Vietnam a Čína**. Graf č. 8 zaznamenáva presný vývoj ich počtu za roky 2012 – 2018.

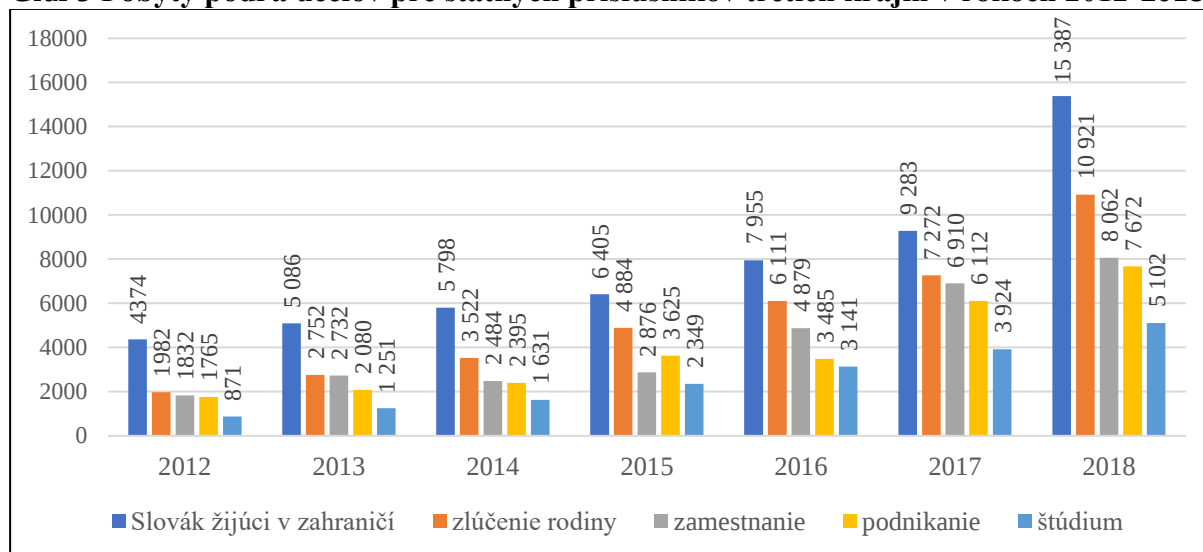
Graf 8 Občania tretích krajín s najčastejším platným pobytom na Slovensku 2012 - 2018



Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

Najviac platných pobytov v rokoch 2012 – 2018 bolo pre štátnych príslušníkov z tretích krajín podľa jednotlivých účelov udelených na Slovensku predovšetkým Slovákom žijúcim v zahraničí, nasledovalo zlúčenie rodiny, získanie zamestnania a ako štvrtý najvýznamnejším účelom bolo podnikanie – vid. graf č. 9.

Graf 9 Pobyty podľa účelov pre štátnych príslušníkov tretích krajín v rokoch 2012-2018



Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

Za účelom podnikania malo na Slovensku v roku 2014 pobyt viac ako 2 300 občanov tzv. tretích krajín, pričom do roku 2018 sa ich počet strojnásobil. Tento nárast však nebol výnimočný nakoľko sledovaný vývoj v uvedenom období kopíroval celkový trend rastúcich pobytov na území Slovenskej republiky. V každom z uvádzaných rokov bol **účel podnikania** z kvantitatívneho hľadiska **predposledným dôvodom pobytu cudzincov z tretích krajín na Slovensku**. Jedinú výnimku predstavoval rok 2015, kedy však prechodne stagnoval počet povolení pre zamestnanie.

2 Zamestnávanie cudzincov v SR

Trh práce sa v poslednom desaťročí vyznačoval výraznými konjunkturálnymi zmenami. Podľa Inštitútu finančnej politiky bol rast zamestnanosti založený na troch pilieroch – nízko kvalifikovaných službách, priemysle a verejnom sektore.⁴ To sa pozitívne premietlo do ukazovateľov miery zamestnanosti a nezamestnanosti v SR. Podľa údajov Štatistického úradu SR, ktorý pravidelne monitoruje oba ukazovatele, bola v roku 2012 miera zamestnanosti podľa výberového zisťovania pracovných síl na úrovni 86,1 %. Hoci v roku 2013 hodnota ukazovateľa mierne poklesla na 85,8 %, do roku 2018 vzrástla na úroveň 93,5 %. Rast miery zamestnanosti sa premietol aj v poklese nezamestnanosti v SR. Kým miera nezamestnanosti podľa výberového zisťovania pracovných síl v roku 2012 predstavovala 14 %, v roku 2018 poklesla na hodnotu 6,6 %. Na nedostatok vhodnej pracovnej sily upozorňujú už niekoľko rokov zamestnávateľia, ktorí vidia riešenie nedostatku pracovnej sily v zamestnávaní cudzincov.

S nedostatkom pracovnej sily sa stretávajú aj ostatné krajiny EÚ, preto sa na konci kapitoly venujeme aj legislatívnemu vymedzeniu podmienok zamestnávania cudzincov v krajinách V4.

Medzi zamestnávaním slovenských občanov a cudzincov na Slovensku existujú v legislatívnej oblasti viaceré rozdiely. K základnej právnej úprave zameranej na oblasť zamestnávania cudzincov na území Slovenskej republiky zaraďujeme zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o pobyte cudzincov“) a zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“). Čiastková právna úprava sa nachádza aj v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

2.1 Podmienky zamestnávania cudzincov na Slovensku

Slovensko sa z historicky emigračnej krajiny postupne menilo na tranzitnú krajinu, do ktorej najmä v posledných rokoch pomaly prichádzajú cudzinci.⁵ Po roku 1990 sa SR stáva cieľovou krajinou, do ktorej sa na jednej strane vracajú pôvodní obyvatelia zo zahraničia, ale kam migrujú aj cudzinci z EÚ a/alebo z tretích krajín. Najmä rastúci počet záujemcov o pobyt na území SR a nedostatok pracovnej sily u slovenských zamestnávateľov viedol Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny k vytvoreniu uceleného dokumentu týkajúceho sa riadeného zamestnávania cudzincov v SR s názvom **Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike** (ďalej len **Stratégia**).

Cieľom Stratégie je reakcia nielen na demografické zmeny, ale aj na zmeny na trhu práce v súvislosti s technologickými zmenami a s priemyslom 4.0. Rovnako je Stratégia zameraná na riadenú a regulovanú migráciu a integráciu cudzincov na lokálnej úrovni.

Hoci priamo v názve Stratégie je uvedené, že je zameraná na cudzincov, primárne na cudzincov z tretích krajín, nezabúda ani na vnútroštátnu mobilitu pracovnej sily medzi jednotlivými regiónmi. V Stratégii sa uvádza, že: „K citlivému náboru cudzincov ako pracovnej

⁴ HAMBRMAN, Michal (2015). Silný rast zamestnanosti bude pokračovať. IFP. Komentár 2015/11. Dostupné na: www.financie.gov.sk/ifp

⁵ GULIČOVÁ, Mária Grethe; BARGEROVÁ, Zuzana (2008). *Organizácia azylovej a migračnej politiky v Slovenskej republike*. Národná štúdia pre Európsku migračnú sieť (European Migration Network). Bratislava: IOM.

sily by malo byť prístupné až vtedy, keď zlyhajú všetky dostupné cesty ako mobilizovať a využiť autochtónne pracovné zdroje.“⁶

V súvislosti so zamestnávaním cudzincov na Slovensku rozlišujeme dve základné skupiny cudzincov:

1. **Cudzinci, ktorí sú občanmi niektorej z členských krajín Európskej únie (EÚ), Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP) a Švajčiarska** – po splnení zákonom stanovených podmienok sa na území SR môžu zamestnať rovnako ako občania SR, nakoľko sa považujú za osoby, ktoré majú v právnych vzťahoch rovnaké právne postavenie ako občania SR.
2. **Štátnych príslušníkov z tretích krajín**, pričom za tretie krajiny sa považujú všetky krajiny sveta a krajiny, ktoré nepatria do EÚ (v rámci Európy do tejto skupiny patria Nórsko, Lichtenštajnsko a Island). Pre potreby zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín rozlišujeme:
 - a) **cudzincov s trvalým pobytom na území SR** – pri zamestnávaní sa na nich vzťahujú rovnaké podmienky ako na občanov SR;
 - b) **cudzincov s prechodným pobytom na území SR** – cudzincovi môže byť prechodný pobyt v súvislosti so zamestnaním, udelený na účel zamestnania alebo sezónneho zamestnania. Prechodným pobytom je aj pobyt na základe modrej karty Európskej únie. Cudziniec môže získať aj tzv. jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie, čo je typ prechodného pobytu na účel zamestnania, ktorý sa vydáva na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Cudziniec môže v zmysle zákona o pobyte cudzincov získať pracovné povolenie aj na základe iného účelu. V nasledujúcom texte sa zameriame len na podmienky získania prechodného pobytu štátneho príslušníka z tretej krajiny za účelom zamestnania na území SR.

Podľa zákona o pobyte cudzincov sa cudziniec smie na území SR zdržiavať na základe povolenia, ktoré je viazané na účel jeho pobytu a na určité vopred stanovené obdobie. V prípade udelenia **prechodného pobytu na účely zamestnania** je možné cudzinca zamestnať len v hlavnom pracovnom pomere alebo v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. Cudzinca nie je možné zamestnať v obdobnom pracovnom pomere (napr. na základe dohody o pracovnej činnosti) alebo na základe inej zmluvy.

O prechodný pobyt môže cudziniec požiadať v zahraničí na zastupiteľskom úrade SR akreditovanom pre krajinu, v ktorej je cudziniec občanom, alebo zastupiteľskom úrade SR akreditovanom pre krajinu, v ktorej má cudziniec bydlisko, alebo na cudzineckej polícii v SR podľa miesta pobytu cudzinca. Prechodný pobyt oprávňuje cudzieho štátneho príslušníka zdržiavať sa na území SR v čase, aký mu bol určený. Zároveň má možnosť vycestovať a znova sa vrátiť na územie SR. Prechodný pobyt je viazaný na jeden účel, ktorým okrem iných môže byť aj účel zamestnania. Dĺžka udelenia prechodného pobytu môže byť maximálne 5 rokov, na účely sezónneho zamestnania najviac na 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

2.1.1 Prechodný pobyt na účel zamestnania

Pri udeľovaní prechodného pobytu si príslušný policajný útvar vyžiada od Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ústredie práce“) písomné potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Policajný útvar k žiadosti o stanovisko zasielané na ústredie práce

⁶ Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike

priloží aj všetky kópie dokladov, ktoré sú potrebné pre udelenie prechodného pobytu. Na základe stanoviska ústredia práce príslušné oddelenie policajného útvaru do 90 dní rozhodne o žiadosti na udelenie prechodného pobytu. V prípade ak ide o pracovné miesto, ktoré spĺňa podmienky zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v okrese, kde je priemerná evidovaná nezamestnanosť nižšia ako 5 % a ak ide o cudzinca z tretej krajiny, ktorý na toto pracovné miesto nastúpi, potom policajný útvar rozhodne do 30 dní.

Pri udeľovaní prechodného pobytu na účely zamestnania spolupracujú minimálne tri, niekedy aj štyri inštitúcie. K nim patria:

1. **policajný útvar** - na základe podkladov rozhoduje o udelení, predĺžení, odmietnutí alebo o zrušení žiadosti o prechodný pobyt;
2. **ústredie práce** – jeho povinnosťou je preskúmať trh práce a určiť, či pracovné miesto je možné obsadiť cudzincom, alebo vydať rozhodnutie o možnosti obsadenia pracovného miesta cudzincom bez skúmania trhu práce v prípade, ak ide o nedostatkové pracovné miesto;
3. **zamestnávateľ** - je povinný nahlásiť na úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (UPSVaR) voľné pracovné miesto a nahláška musí byť zverejnená minimálne 10 pracovných dní ak ide o povolenie na zamestnanie a minimálne 20 pracovných dní, ak ide o možnosť obsadenia pracovného miesta pred podaním žiadosti o povolenie na prechodný pobyt na zamestnanie. Nahláška je povinná aj v prípade nedostatkových pracovných miest. Zamestnávateľ môže zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny len v pracovnom pomere a len za podmienok, ktoré sú uvedené v § 21 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti;
4. **agentúra dočasného zamestnávania** - môžu zamestnať cudzinca na základe pracovnej zmluvy a dočasne ho pridelit' na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Pracovná zmluva medzi agentúrou dočasného zamestnávania a cudzincom slúži ako doklad potvrdzujúci zamestnanie na účel udelenia prechodného pobytu.

Doklady a povolenia potrebné na udelenie prechodného pobytu za účelom zamestnania vymedzuje §32 zákona o pobyte cudzincov. Všetky dokumenty potrebné k udeleniu prechodného pobytu nesmú byť staršie ako 90 dní a musia byť úradne overené a úradne preložené do slovenského jazyka súdnym prekladateľom zapísaným v Zozname znalcov, tlmočníkov a prekladateľov.

V prípade, že policajný útvar rozhodne o udelení prechodného pobytu, zasiela policajný útvar rozhodnutie o udelení prechodného pobytu štátnemu príslušníkovi tretej krajiny (v ňom uvedie dátum udelenia prechodného pobytu a dátum ukončenia platnosti prechodného pobytu). Ďalej zasiela toto rozhodnutie príslušnému zastupiteľskému úradu podľa miesta trvalého pobytu štátneho príslušníka tretej krajiny, samosprávnemu kraju a obci podľa miesta prechodného pobytu, ako aj zamestnávateľovi.

Cudzinec, ktorý získal povolenie na prechodný pobyt za účelom zamestnania je povinný do 30 dní od prevzatia dokladu o pobyte, odovzdať policajnému zboru doklad potvrdzujúci zdravotné poistenie a lekárske posudok potvrdzujúci, že netrpí chorobou, ktorá ohrozuje verejné zdravie. Lekársky posudok o zdravotnom stave môže cudzinec získať len vo vybraných nemocniciach, ktorých je na Slovensku celkom 14 (4 Bratislavský, 3 Košický, po 2 v Nitrianskom, Banskobystrickom a Žilinskom kraji a 1 v Trenčianskom kraji).

Po udelení prechodného pobytu cudzincovi na účel zamestnania alebo sezónneho zamestnania je zamestnávateľ povinný informovať príslušné inštitúcie o nástupe do zamestnania a o skončení pracovného pomeru, a to do 7 pracovných dní od začatia alebo ukončenia pracovného pomeru. Nahlasovaciu povinnosť má zamestnávateľ aj v prípade, ak ide o zamestnávanie občana EÚ alebo o jeho rodinného príslušníka.

Pri žiadosti o **obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania** postupuje policajný útvar znova v súčinnosti s príslušným UPSVaR SR a vyžiada si potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Obnovenie prechodného pobytu sa vykonáva v súlade s § 34 zákona o pobyte cudzincov.

Policajný útvar môže cudzincovi **zrušiť prechodný pobyt** vo viacerých prípadoch, a napríklad pominul účel, na ktorý bol príslušníkovi tretej krajiny udelený prechodný pobyt, alebo UPSVaR zruší potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, alebo z iných dôvodov uvedených v § 36 ods. 1 zákona o pobyte cudzincov. Zrušenie prechodného pobytu sa nevzťahuje na nasledujúcich 60 dní, ak dôjde ku zániku zamestnania. V rámci tohto obdobia má cudzinec možnosť nájsť si iné pracovné miesto.

Prechodný pobyt v zmysle ustanovenia § 37 zákona o pobyte cudzincov je možné udeliť aj na pobyt na základe **modrej karty**, ktorá sa vydáva na účely výkonu vysokokvalifikovaného zamestnania. Vysokokvalifikované zamestnanie je také zamestnanie, na výkon ktorého je potrebná vyššia odborná kvalifikácia, ktorá je preukázaná dokladom o vysokoškolskom vzdelaní. Modrá karta sa udeľuje na štyri roky alebo na obdobie trvania pracovného pomeru predĺžené o 90 dní.

Cudzinec môže o vydanie modrej karty požiadať na území SR alebo na území iného členského štátu EÚ. Žiadosť o vydanie modrej karty na Slovensku obsahuje obdobné náležitosti ako žiadosť o udelenie prechodného pobytu cudzinca na území SR. Navyiac je žiadateľ o modrú kartu povinný priložiť rozhodnutie o uznaní dokladu o vzdelaní štátneho príslušníka tretej krajiny podľa osobitného predpisu (v prípade regulovaných povolání vydáva rozhodnutie Ministerstvo školstva SR, Stredisko na uznávanie dokladov o vzdelaní; v prípade neregulovaných povolání vydáva rozhodnutie vysoká škola, ktorá uskutočňuje študijný program v rovnakom alebo príbuznom študijnom odbore, ako je uvedené v doklade o vzdelaní).

Zákon pri možnosti udelenia modrej karty využíva čiastočne odlišné podmienky účelu pobytu. Cudzinec preukazuje účel pobytu pracovnou zmluvou (pracovný pomer musí byť najmenej v trvaní 1 roka a mzda musí byť najmenej vo výške 1,5 násobku priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky v príslušnom odvetví zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podáva žiadosť o vydanie modrej karty, alebo písomný príslub zamestnávateľa na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu) alebo písomným príslubom zamestnávateľa o tom, že cudzinca zamestná (pracovná zmluva sa v tomto prípade dokladá do 30 dní od prevzatia modrej karty).

Zamestnávateľ je povinný nahlásiť obsadenie vysokokvalifikovaného pracovného miesta UPSVaR najmenej 15 pracovných dní pred podaním žiadosti o vydanie modrej karty. Policajný útvar si vyžiada od UPSVaR písomné potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu. Rozhodnutie o vydanie modrej karty vydáva policajný útvar do 30 dní, a to od doručenia žiadosti. Toto potvrdenie sa vydáva na osobitnom tlačíve a prikladá sa k nemu:

- pracovná zmluva, alebo príslub zamestnávateľa na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu;
- rozhodnutie o uznaní dokladu preložené do slovenského jazyka, ktoré je aj úradne overené;
- žiadosť o vydanie modrej karty.

Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu sa vydáva ústredím práce až vtedy, ak toto pracovné

miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

Ustanovenie § 37 ods. 4 zákona o pobyte cudzincov definuje subjekty, ktorým nie je možné udeliť modrú kartu za účelom výkonu vysokokvalifikovaného zamestnania.

Jednotné povolenie, upravené Smernicou Európskeho parlamentu a rady 2011/98/ES, je povolenie na pobyt vydané orgánmi členského štátu, ktoré štátnemu príslušníkovi tretej krajiny umožňuje oprávnenie sa zdržiavať na jeho území na účely vykonávania práce. Štátny príslušník tretej krajiny, ktorý sa chce zamestnať na území Slovenskej republiky, požiada o vydanie jednotného povolenia na pobyt na policajnom útvere. Zamestnávateľ má v tomto prípade povinnosť nahlásiť voľné pracovné miesto na príslušný UPSVaR (zamestnávateľ tak môže vykonať aj prostredníctvom portálu Internetový sprievodca trhom práce www.istp.sk). Ak toto pracovné miesto nebude do 20 dní obsadené uchádzačom o zamestnanie, ktorý je v evidencii uchádzačov o zamestnanie, môže zamestnávateľ s cudzincom uzatvoriť na predmetné pracovné miesto pracovnú zmluvu, alebo poskytnúť mu prísľub na zamestnanie (lehota 20 dní neplatí iba v prípadoch, kedy úrad práce neskúma situáciu na trhu práce). Cudziniec môže podať žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania najskôr po uplynutí 20 pracovných dní odo dňa nahlásenia voľného pracovného miesta. Jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie je možné získať na obdobie najviac 2 rokov.

Zamestnávateľ môže zamestnať cudzinca vo svojom podniku aj bez povolenia na zamestnanie alebo potvrdenia o možnosti obsadenia vysokokvalifikovaného pracovného miesta. Toto povolenie sa poskytuje presne zákonom stanovenému okruhu osôb v súlade s ustanovením § 23a zákona o službách zamestnanosti. Začiatok a skončenie zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý bol zamestnaný bez povolenia na zamestnanie alebo potvrdenia o možnosti obsadenia vysokokvalifikovaného pracovného miesta, oznamuje zamestnávateľ úradu práce predložením formulára informačnej karty dvojmo spolu s kópiou dokladu preukazujúceho uzatvorenie pracovnoprávneho vzťahu do pracovných dní od nástupu alebo skončenia zamestnania, resp. vyslania. Jeden výtlačok úrad práce potvrdí a vráti zamestnávateľovi na kontrolné účely.

2.1.2 Úloha vybraných inštitúcií pri zamestnávaní cudzincov v SR

Pri zamestnávaní cudzincov na území SR sú rozhodujúcimi aktérmi okrem policajného útvaru aj UPSVaR, zamestnávatelia a agentúry dočasného zamestnávania.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

Na slovenskom trhu práce zohrávajú dôležitú úlohu **Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny spolu s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny**. Okrem asi najznámejšej funkcie evidencie nezamestnaných, vykonávajú aj iné úlohy, ktoré by mali nezamestnaným napomôcť pri hľadaní zamestnania ako aj pri samotnom zamestnávaní. Úzko spolupracujú s nezamestnanými, so zamestnávateľmi a s agentúrami dočasného zamestnávania. Jednou z úloh, ktoré ÚPSVaR a ústredie práce rieši je okrem zamestnávania domácich občanov aj zamestnávanie cudzincov, či už ide o občanov EÚ, alebo o občanov tretích krajín.

Úlohou UPSVaR je aj mapovanie situácie na trhu práce. V súvislosti so zamestnávaním cudzincov UPSVaR oznamuje ústrediu práce informácie o tom, aké sú momentálne voľné pracovné miesta pre uchádzačov z tretích krajín, o voľných pracovných miestach, ktoré zodpovedajú vysokokvalifikovanému zamestnaniu, aj o tom, aké sú momentálne voľné zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v okresoch, ktorých miera nezamestnanosti bola za kalendárny štvrtrok nižšia ako 5 %. Informácie o zamestnaniach s nedostatkom pracovnej

sily sú zverejňované na stránke Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny vždy za predchádzajúci kalendárny štvrt'rok.

UPSVaR spolupracuje s cudzincami, ktorí si hľadajú prácu na území SR a poskytuje im informácie o voľných pracovných miestach, ktoré sú vhodné pre nich, ako aj pre cudzincov, ktorí sú držiteľmi modrej karty. Vydáva a ruší potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, udeľuje, predlžuje a odníma povolenie na zamestnanie. Vede evidenciu o nástupe a skončení pracovného pomeru občanov a ich rodinných príslušníkov z EÚ a o nástupe a skončení pracovného pomeru občanov pochádzajúcich z tretích krajín.

Zamestnávateľ

V každodennom pracovnom-právnom styku s cudzincom je **zamestnávateľ**, ktorý cudzincovi poskytol pracovné miesto, zamestnal ho. Na zamestnávateľa, ktorý má záujem o zamestnanie štátnych príslušníkov tretích krajín sa vzťahujú osobitné podmienky. Počas posledných piatich rokov nesmie porušiť podmienku nelegálneho zamestnávania, musí v riadnom termíne uverejniť informáciu o voľnom pracovnom mieste, nemá nesplatené záväzky voči daňovému úradu, sociálnej a zdravotnej poisťovni, ďalej nesmie mať dlhy voči štátu ani voči zamestnancom, ani nie je v konkurze, či v likvidácii.

Zamestnávateľ, ktorý má záujem o zamestnanie cudzieho štátneho príslušníka, je povinný:

- **písomne nahlásiť UPSVaR voľné pracovné miesta a ich charakteristiku.** Počet dní, počas ktorých je možné obsadiť voľné pracovné miesto občanom z evidencie uchádzačov o zamestnanie, teda počet dní pred udelením možnosti zamestnať cudzieho štátneho príslušníka, je rozdielny podľa druhu pobytu udelenému cudzincovi;
- **písomne informovať UPSVaR o nástupe a ukončení pracovného pomeru cudzinca** (štátny príslušník EÚ, člen jeho rodiny, alebo štátny príslušník z tretej krajiny), a to do 7 pracovných dní. Rovnakú povinnosť má zamestnávateľ aj vtedy, ak cudzinec do 7 pracovných dní do pracovného pomeru nenastúpi;
- § 23a zákona o službách zamestnanosti uvádza podmienky, za ktorých môže zamestnávateľ zamestnať cudzincov bez splnenia množstva zákonných podmienok;
- **vyžiadať od cudzinca** pred jeho prijatím do pracovného pomeru **platný doklad o pobyte** alebo iné oprávnenie na pobyt podľa osobitného predpisu. Jeho kópiu je povinný uchovávať počas trvania zamestnania cudzinca;
- **uzavrieť** s budúcim zamestnancom **pracovnoprávny vzťah** v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce;
- **prihlásiť zamestnanca v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne** pred nástupom do zamestnania a následne odhlásiť zamestnanca do ôsmich dní zo Sociálnej poisťovne po skončení pracovnoprávneho vzťahu;
- **prihlásiť zamestnanca v príslušnej zdravotnej poisťovni** do ôsmich pracovných dní od vzniku pracovnoprávneho vzťahu a následne po skončení pracovného pomeru ho v rovnakej lehote odhlásiť zo zdravotnej poisťovne;
- **písomne oznámiť policajnému útvaru skončenie pracovného pomeru** štátneho príslušníka tretej krajiny do troch pracovných dní.

Zamestnávateľ môže v prípade zamestnania s nedostatkom pracovnej sily zamestnať maximálne 30 % štátnych príslušníkov tretích krajín z celkového počtu jeho zamestnancov. V zmysle ustanovenia § 21 ods. 6 zákona o službách zamestnanosti sa do počtu štátnych príslušníkov tretej krajiny

- a) nezapočítavajú u agentúry dočasného zamestnávania štátni príslušníci tretej krajiny, ktorých agentúra dočasného zamestnávania dočasne pridělila na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi,

- b) započítavajú aj štátni príslušníci tretej krajiny, ktorí sú k užívateľskému zamestnávateľovi dočasne pridelení na výkon práce.

Zamestnávateľ môže poskytnúť prácu občanovi tretej krajiny aj vo forme sezónneho zamestnania. Sezónne zamestnanie, v súlade s § 21 ods. 5 zákona o službách zamestnanosti, je pracovná činnosť, ktorej vykonávanie nepresahuje 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov a je viazané na určité obdobie roka opakujúcou sa udalosťou alebo sledom udalostí spojených so sezónnymi podmienkami, počas ktorých sa vyžaduje podstatne vyšší objem práce. Pre tento typ práce platia osobitné podmienky zamestnávania cudzincov uvedené v zákone o službách zamestnanosti.

Agentúra dočasného zamestnávania

Štátneho príslušníka tretej krajiny môže zamestnať aj **agentúra dočasného zamestnávania**. Agentúra dočasného zamestnávania je fyzická alebo právnická osoba, ktorá splnila zákonom stanovené podmienky na jej založenie. Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry vydáva ústredie práce na dobu neurčitú. Hlavnou úlohou agentúry dočasného zamestnávania je zamestnávať občanov (bez ohľadu na to, či ide o občana SR alebo o občana tretej krajiny) 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. V prípade zamestnávania občana z tretej krajiny, môže túto činnosť vykonávať len agentúra, ktorá na trhu pôsobí najmenej tri roky. Občana tretej krajiny 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, občana tretej krajiny, nemôže vyžiadať úhradu poplatkov poskytnutých za služby. Poplatok za pridelenie dočasného 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 pridelí 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 UPSVaR.

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 pridelil, 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 pridelili, a dátum vzniku a skončenia dočasného pridelenia.

Zhrnutie

V tabuľke č. 2 uvádzame základné povinnosti zamestnávateľa, prípadne cudzinca, ktoré je potrebné vykonať v jednotlivých inštitúciách pri zamestnávaní cudzincov z krajín EÚ/EHP a zamestnávaní cudzincov z tretích krajín.

Tabuľka 2 **Prehľad základných povinností pri zamestnávaní cudzincov**

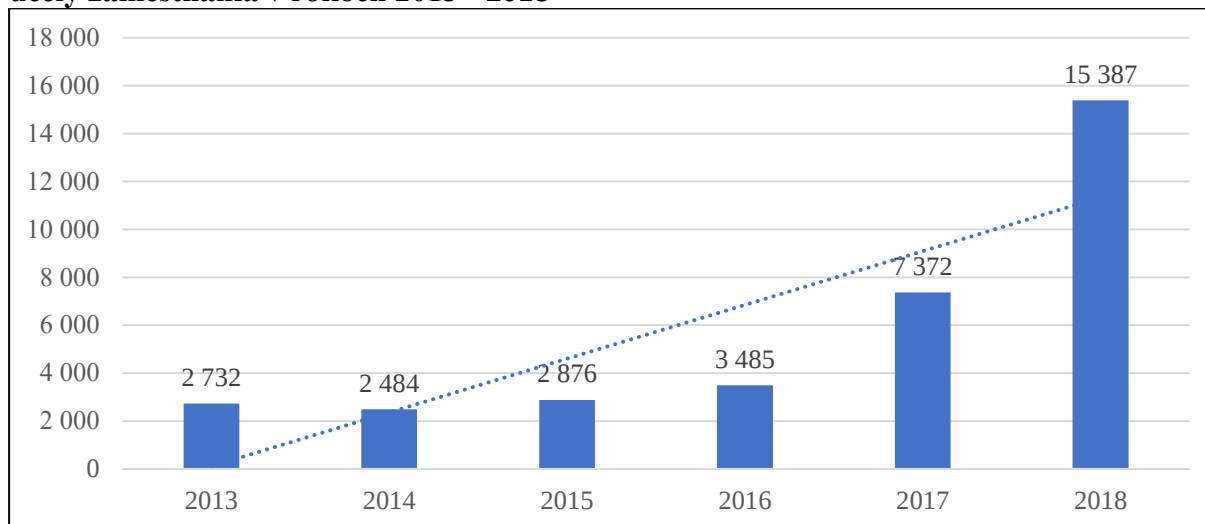
	Zamestnanci z krajín EÚ/EHP	Zamestnanci z tretích krajín
Policačný útvar	žiadosť o registráciu pobytu v prípade, že pobyt cudzinca na území SR je dlhší ako 3 mesiace	žiadosť o udelenie prechodného pobytu
Doklady, potvrdenia a iné náležitosti potrebné k zamestnaniu predkladané policačnému útvaru	- platný cestovný pas, občiansky preukaz, alebo iný doklad - prísľub zamestnávateľa alebo potvrdenie o prijatí do zamestnania	- platný cestovný pas - dve fotografie - potvrdenie o bezúhonnosti - finančné zabezpečenie - prísľub zamestnávateľa alebo potvrdenie o prijatí do zamestnania - potvrdenie o zabezpečení ubytovania - súhlas obce s ubytovaním - v prípade vysokokvalifik. zamestnania aspotilovaný doklad o vzdelaní - po nástupe do zamestnania lekárske potvrdenie
Zamestnávateľia	- nahlásenie voľného pracovného miesta zamestnávateľom a charakteristika voľného pracovného miesta na UPSVaR - platný pas alebo platný doklad o pobyte - nahlásenie nastúpenia, nenastúpenia do pracovného pomeru a jeho ukončenie na UPSVaR - uzatvorenie pracovnej zmluvy - soc. a zdravotné poistenie	- nahlásenie voľného pracovného miesta zamestnávateľom a charakteristika voľného pracovného miesta na UPSVaR - platný pas a doklad o prechodnom pobyte - nahlásenie (ne)nastúpenia do pracovného pomeru a jeho ukončenie na UPSVaR - uzatvorenie pracovnej zmluvy - nahlásenie zamestnanca na Sociálnu poisťovňu/zdravotné poisťovne - nahlásenie ukončenia pracovného pomeru Polícii SR

Zdroj: vlastné spracovanie

2.2 Základné údaje o zamestnávaní cudzincov v SR

Údaje o počte udelených prechodných pobytov podľa účelu pobytu zverejňuje Úrad hraničnej a cudzineckej polície P PZ od roku 2014. Počet udelených prechodných pobytov na účely zamestnania každoročne rástol a najviac ich bolo udelených v rokoch 2017 – 2018.

Graf 10 Počet udelených prechodných pobytov štátnych príslušníkov tretích krajín na účely zamestnania v rokoch 2013 - 2018



Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

Počet udelených prechodných pobytov na účely zamestnania v rokoch 2014 – 2018 narástol celkom o 12 903, čo je 619 % nárast. Ako je vidieť z grafu, napriek vysokému nárastu počtu udelených prechodných pobytov na účel zamestnania, tempo rastu udeľovania prechodných pobytov v jednotlivých rokoch také vysoké nebolo. Kým počas prvých troch rokov (2013 – 2015) sa počet udelených pobytov zvyšoval len mierne, v roku 2017 sa počet udelených pobytov zvýšil takmer o 100 %. Zvýšený záujem zamestnávateľov o cudzincov súvisí s demografickou krivkou. Z trhu práce v roku 2016 odišlo do dôchodku viac zamestnancov, ako bolo dostupných mladých ľudí, ktorí na trh práce vstupovali. Od roku 2016 rastie rozdiel medzi zamestnancami, ktorí odchádzajú z trhu práce a mladými ľuďmi, ktorí na trh práce vstupujú. Zamestnávatelia tak kompenzujú nedostatok domácej pracovnej sily zamestnancami pochádzajúcimi zo zahraničia.

Vzhľadom k dostupnosti jednotlivých údajov, sú v nasledujúcom texte analyzované údaje za roky 2012 – 2018. Za tieto roky sú dostupné údaje ako z Eurostatu, tak aj z UPSVaR. Údaje o zamestnanosti cudzincov sú UPSVaR-om zverejňované na mesačnej báze. Pre účely analýzy sú využité údaje vždy za december daného kalendárneho roka. Rovnako v časti zamestnávanie cudzincov v SR sú uvádzané najprv údaje za zamestnancov z krajín EÚ/EHP a následne údaje za občanov z tretích krajín. Údaje o štátnych príslušníkoch z tretích krajín zahŕňajú cudzincov s udeleným prechodným pobytom na účel zamestnania. V analýze sme nevyužili údaje o občanoch z tretích krajín, ktorí sú v SR zamestnaní na základe informačnej karty. Jednotlivé podkapitoly v časti zamestnanosť cudzincov v SR sú rozdelené podľa vybraných ukazovateľov zamestnanosti na dve časti:

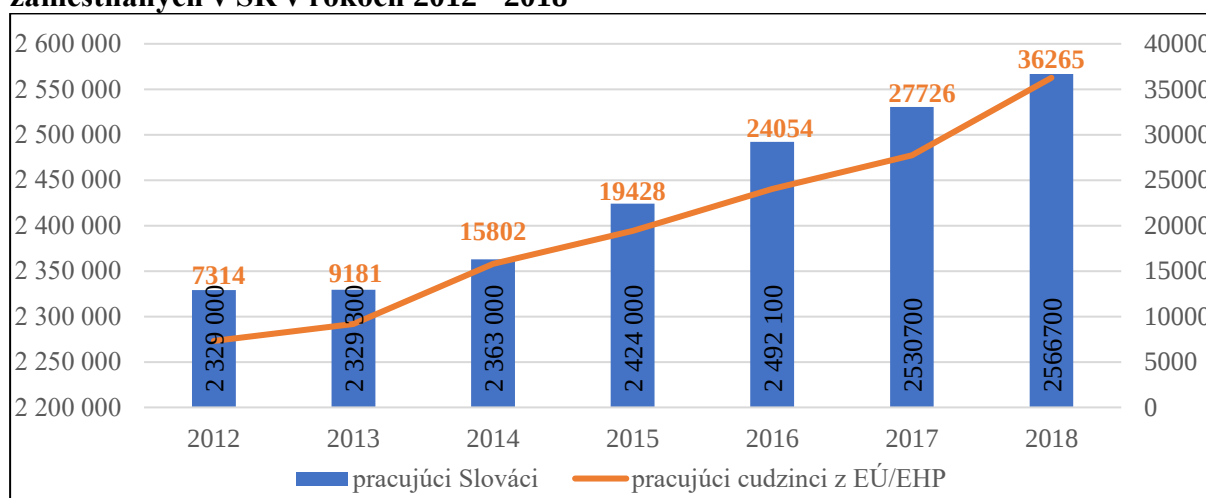
- zamestnanosť cudzincov v SR podľa krajiny pôvodu;
- zamestnanosť cudzincov v SR podľa krajov v SR, kde sú zamestnaní.

2.2.1 Zamestnanosť cudzincov v SR z krajín EÚ/EHP

Voľný pohyb osôb v rámci EÚ zaručuje občanom EÚ právo bývať, zamestnať sa, či podnikat' v ktorejkoľvek krajine EÚ, a to za rovnakých podmienok ako majú obyvatelia SR. Takto presídlení občania sú však stále v hostiteľskej krajine cudzincami.

Spomedzi krajín strednej Európy, za ktoré sú na Eurostate dostupné údaje o zamestnanosti cudzincov, sa okrem **Poľska** nachádza aj **Česká republika**, **Maďarsko**. Medzi krajiny, v ktorých bolo hospodárstvo založené na centrálne plánovanej ekonomike, patria aj krajiny bývalej Juhoslávie, kam dnes radíme aj **Slovinsko**. V týchto krajinách sa zamestnanosť obyvateľov krajín EÚ/EHP na celkovej zamestnanosti podieľa 0,2 % (ČR a Slovinsko) a 0,1 % (Poľsko a Maďarsko). S rovnakým podielom zamestnanosti sa však môžeme stretnúť aj v Grécku (0,2 %) a len mierne vyšší podiel dosahuje Fínsko, Taliansko a Holandsko (0,3 %).

Graf 11 Vývoj celkového počtu zamestnaných osôb v SR a počtu cudzincov z EÚ/EHP zamestnaných v SR v rokoch 2012 - 2018



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov UPSVaR a ŠÚ SR

Počet pracujúcich osôb na Slovensku sa v analyzovaných rokoch zvýšil celkom o 237 700 zamestnancov, čo je takmer 10 % nárast. Zamestnanosť na Slovensku počas celého obdobia rástla a najvyšší nárast počtu zamestnaných Slovákov možno pozorovať v roku 2016, kedy sa zamestnanosť medziročne zvýšila o 68 100 osôb. V posledných dvoch rokoch sú medziročné prírastky v zamestnanosti výrazne nižšie, čo môže súvisieť aj s vyčerpaním dostupnej pracovnej sily na domacom trhu a jej doplnením zahraničnou pracovnou silou.

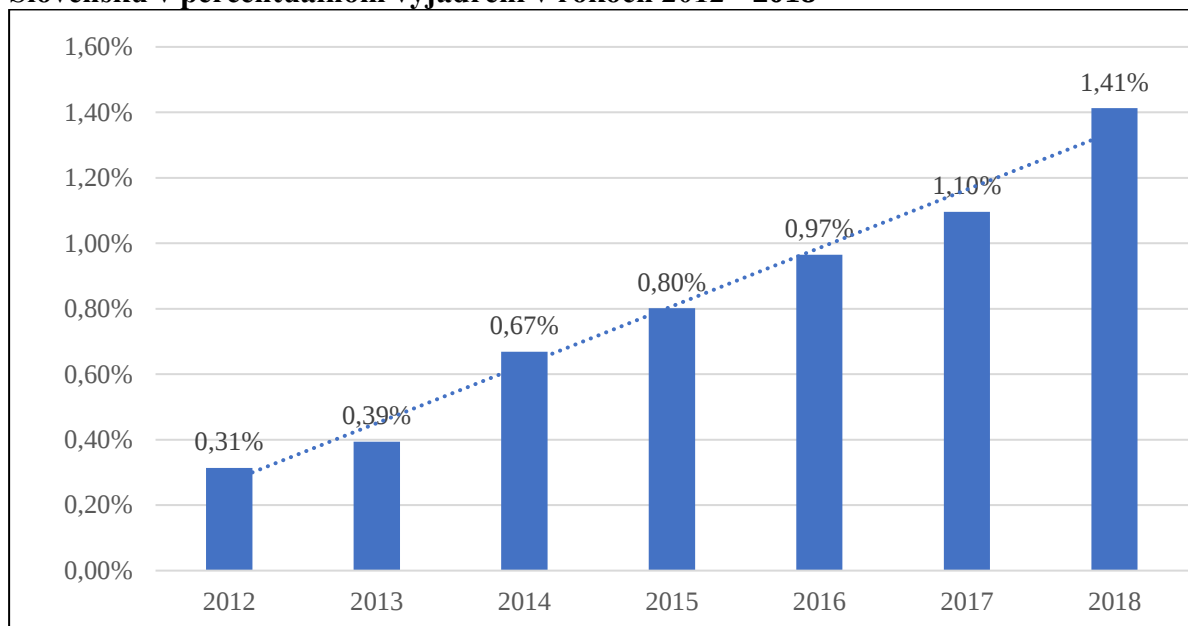
Zamestnávanie cudzincov z EÚ/EHP bolo v porovnaní so zamestnávaním domáceho obyvateľstva rýchlejšie. Kým v hodnotených rokoch bolo priemerné tempo rastu zamestnávania domáceho obyvateľstva len 1,64 %, u cudzincov z krajín EÚ/EHP sa priemerné tempo rastu zamestnania vyšplhalo na hodnotu 31,74 %. Najnižšie tempo rastu zamestnávania Slovákov bolo v roku 2013, kedy nedosiahlo ani hodnotu 1 p. b. (0,01 %). Od roku 2014 sa tempo rastu zamestnávania domáceho obyvateľstva zvyšuje na maximálnu hodnotu 2,81 % (rok 2016) a do konca roku 2018 tempo rastu zamestnávania Slovákov sa spomaľuje (1,55 % v roku 2017 a 1,42 % v roku 2018).

Celkovo sa počet zamestnancov z EÚ/EHP zvýšil o 28 951 (nárast zo 7 314 v roku 2012 na 36 265 v roku 2018). Hoci počet zamestnancov z EÚ/EHP bol v jednotlivých rokoch kolísavý, zatiaľ najvyšší medziročný nárast počtu tejto skupiny cudzincov zamestnaných v SR bol v poslednom analyzovanom roku, kedy sa ich počet v porovnaní s predchádzajúcim rokom zvýšil o 8 539. Tempo rastu zamestnávania cudzincov z krajín EÚ/EHP je v jednotlivých

rokoch kolísavé. Najvyššie tempo rastu bolo zaznamenané v roku 2014 (až 72,12 %), pričom druhé najvyššie tempo rastu sme zaznamenali v roku 2018 (30,8 %). Najnižšie tempo rastu zamestnania cudzincov z krajín EÚ/EHP bolo v roku 2017 (15,27 %).

Na základe údajov zo Štatistického úradu SR (počet zamestnancov na Slovensku) a UPSVaR (počet pracujúcich cudzincov na Slovensku) sme vypočítali percentuálny podiel zamestnaných cudzincov na celkovom počte zamestnaných osôb na Slovensku.

Graf 12 Podiel počtu zamestnancov z EÚ/EHP na celkovom počte zamestnaných osôb na Slovensku v percentuálnom vyjadrení v rokoch 2012 - 2018

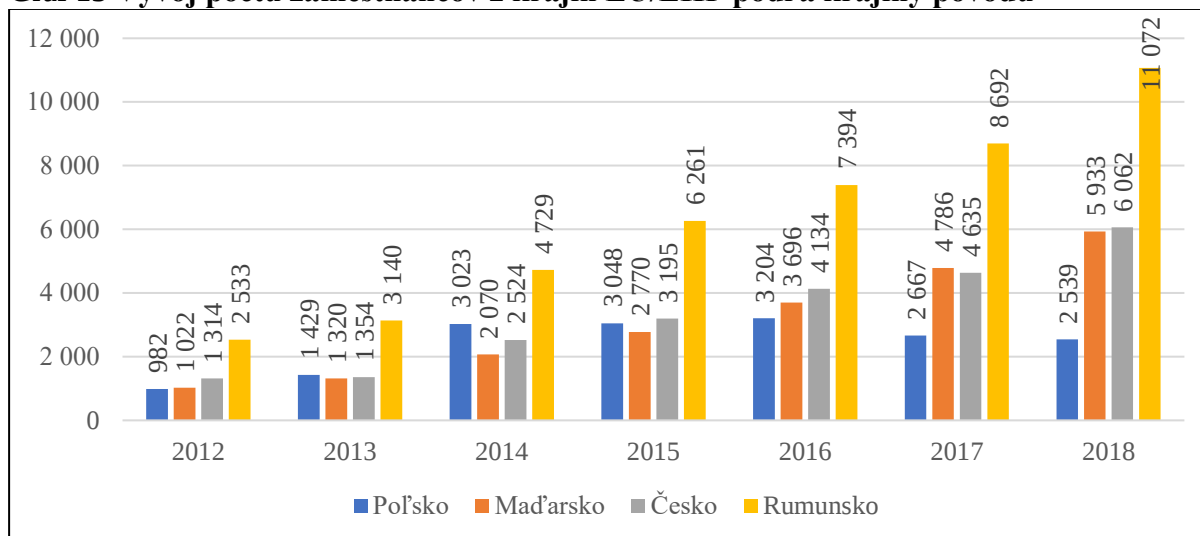


Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov UPSVaR a ŠÚSR

Napriek tomu, že sa počet zamestnaných obyvateľov Slovenska zvyšoval, rástol aj počet zamestnancov z EÚ/EHP. Rýchlo rastúci počet zamestnancov z krajín EÚ/EHP pracujúcich na Slovensku sa prejavil na rastúcom podiele zamestnancov EÚ/EHP na celkovej zamestnanosti na Slovensku, ktorý sa zvýšil z 0,31 % v roku 2012 na 1,41 % v roku 2018.

Stratégia pracovnej mobility cudzincov z tretích krajín predpokladá, že pri zamestnávaní cudzincov budú preferovaní najmä obyvatelia, ktorí sú ku Slovákom kultúrne, jazykovo aj mentálne blízki. Primárne by na základe tohto cieľa mali byť ako cudzinci z tretích krajín na území SR zamestnávaní najmä obyvatelia krajín bývalého východného bloku, ktorí ešte nie sú členmi EÚ a ktorí k SR majú aj jazykovo blízko. Za takých obyvateľov možno považovať občanov z Ukrajiny, Ruska, ale napríklad aj krajiny bývalej Juhoslávie. Z obyvateľov EÚ/EHP možno za obyvateľov, ktorí sú nám najbližší považovať obyvateľov ČR a Poľska a s jazykovou bariérou aj obyvateľov Maďarska.

Graf 13 Vývoj počtu zamestnancov z krajín EÚ/EHP podľa krajiny pôvodu



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov UPSVaR

Najviac zamestnancov v SR z krajín EÚ/EHP v roku 2018 pochádzalo z Rumunska, Českej republiky, Maďarska a Poľska. Na celkovej zamestnanosti obyvateľov z EÚ/EHP na Slovensku sa podieľali 70 %.

Napriek Stratégii, v ktorej sú preferovaní cudzinci z jazykovo príbuzných krajín, najväčšiu skupinu zamestnancov z krajín EÚ/EHP na Slovensku tvoria obyvatelia **Rumunska**. Ich počet sa každým rokom zvyšoval a narástol z 2 533 zamestnancov v roku 2012 na 11 072 zamestnancov v roku 2018. Napriek tomu medzi rokmi 2012 – 2018 došlo k percentuálnemu poklesu obyvateľov Rumunska na celkovom počte zamestnancov z krajín EÚ/EHP z 34,6 % na 30,5 % podiel. Dôvodom uvedeného poklesu je predovšetkým celkový nárast počtu zamestnancov z iných krajín EÚ/EHP, ktorých počet na konci roka 2018 v porovnaní s východiskovým rokom 2012 výrazne stúpol (o 2 029 v Bulharov, o 1 656 Chorvátov a o 1 223 Talianov).

Druhý najvyšší nárast zamestnanosti cudzincov z krajín EÚ/EHP bol u obyvateľov z **Maďarska**, kde počet zamestnancov narástol z 1 022 na 5 933 zamestnancov v roku 2018. Rovnako aj u tejto skupiny obyvateľov sa počet zamestnancov každým rokom zvyšoval a rástol aj ich podiel na celkovej zamestnanosti cudzincov z EÚ/EHP z necelých 14 % na 16,3 %.

Obyvatelia **Českej republiky** patrili do roku 1990 medzi najpočetnejšiu skupinu obyvateľov inej národnosti žijúcej na Slovensku. V súčasnosti patria do prvej štvorky najpočetnejšej skupiny cudzincov z krajín EÚ/EHP, ktorí sú na Slovensku zamestnaní. Ich počet sa zvýšil z 1 314 v roku 2012 na 6 062 v poslednom analyzovanom roku. Napriek tomu sa percentuálny podiel na celkovej zamestnanosti cudzincov z krajín EÚ/EHP mierne znížil z necelých 18 % na 16,9 %.

Spomedzi krajín V4 sa najmenším podielom na celkovej zamestnanosti obyvateľov krajín EÚ/EHP podieľali obyvatelia z **Poľska**. Ich počet v jednotlivých rokoch bol kolísavý a pohyboval sa medzi 982 zamestnancami v roku 2012 po 3 204 v roku 2016, čo bol najvyšší počet zamestnaných Poliakov na Slovensku v priebehu celého sledovaného obdobia. Priemerne sa obyvatelia Poľska podieľali na zamestnanosti obyvateľov krajín EÚ/EHP na Slovensku 13,4 %.

2.2.2 Zamestnanosť cudzincov z krajín EÚ/EHP v SR podľa krajov, kde sú zamestnaní

Cudzinci vo všeobecnosti najčastejšie mieria do hlavného mesta krajiny, kde je zvyčajne aj najviac pracovných príležitostí, ktoré môžu využiť. Rozloženie pracujúcich cudzincov do jednotlivých krajov SR zachytáva tabuľka č. 3.

Tabuľka 3 Podiel pracujúcich cudzincov z EÚ/EHP v jednotlivých krajoch na celkovom počte zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP v rokoch 2012 - 2018

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
BSK	37,24 %	36,58 %	36,49 %	35,73 %	36,68 %	37,38 %	47,38 %
TTSK	17,75 %	19,06 %	14,52 %	14,96 %	15,76 %	16,99 %	14,11 %
TSK	9,68 %	8,40 %	5,69 %	5,09 %	5,83 %	6,96 %	6,34 %
NSK	12,11 %	14,49 %	12,33 %	14,31 %	14,92 %	15,75 %	13,32 %
ZSK	5,33 %	2,65 %	9,99 %	8,99 %	8,11 %	6,49 %	4,66 %
BBSK	4,24 %	5,11 %	7,66 %	7,08 %	5,81 %	4,98 %	4,23 %
PSK	5,20 %	10,39 %	10,09 %	9,85 %	8,02 %	5,84 %	4,77 %
KSK	8,45 %	3,33 %	3,21 %	4,00 %	4,88 %	5,60 %	5,18 %

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov UPSVaR

V Bratislavskom, Trnavskom a Nitrianskom kraji je sústredených 65 – 75 % cudzincov z krajín EÚ/EHP, pričom najviac cudzincov EÚ/EHP je zamestnaných v **Bratislavskom kraji** a počas rokov 2012-2018 sa tento podiel ešte zvyšoval. Počet zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP v Bratislavskom kraji sa zvýšil z 2 724 na 17 138, čo je najvyšší nárast počtu zamestnaných cudzincov v jednotlivých krajoch SR.

Aj keď podiel **Trnavského a Nitrianskeho kraja** na zamestnanosti cudzincov z EÚ/EHP bol počas jednotlivých rokov kolísavý, počet cudzincov z krajín EÚ/EHP v oboch krajoch rástol. Kým v Trnavskom kraji ich počet narástol z 1 298 v roku 2012 na 5 118 v roku 2018, v Nitrianskom kraji bol nárast počtu zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP ešte vyšší (o 3 945 cudzincov). Napriek tomu je celkový počet zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP v Nitrianskom kraji stále nižší ako v Trnavskom kraji. Oba kraje sa v počte zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP približujú. Kým rozdiel v počte zamestnaných cudzincov v roku 2012 bol 412 v prospech Trnavského kraja, na konci roka 2018 bol rozdiel 287 a na konci júla 2019 rozdiel v počte zamestnaných cudzincov medzi kraji bol 148 zamestnancov v prospech Trnavského kraja. Nárast počtu zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP môže súvisieť s umiestnením automobilových závodov na území uvedených krajov.

Podiel počtu zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP v ostatných krajoch s výnimkou Prešovského kraja v rokoch 2013 a 2014, nedosiahol podiel počtu zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP na celkovom počte zamestnaných cudzincov v EÚ/EHP vyšší ako 10 % a iba v **Trenčianskom kraji** sa počet zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP každým rokom zvyšoval. Medzi rokmi 2012 – 2018 sa ich počet v kraji zvýšil o 1 591, čo bol tretí najvyšší nárast počtu zamestnaných cudzincov z tejto skupiny.

Vo všetkých ostatných krajoch na Slovensku sme v analyzovaných rokoch 2012 – 2018 zaznamenali aspoň v jednom roku pokles počtu zamestnaných cudzincov EÚ/EHP. Najväčšie zmeny prebiehali v **Žilinskom kraji**, kde sa v roku 2013 počet cudzincov EÚ/EHP poklesol o 147, ale už v nasledujúcom roku sa ich počet zvýšil o 1 336. Posledný rok, kedy narástol počet zamestnaných cudzincov EÚ/EHP bol rok 2016 (zamestnaných 1 951 cudzincov z EÚ/EHP).

V posledných dvoch rokoch, kedy sa počet cudzincov na Slovensku zvýšil, paradoxne počet zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP v Žilinskom kraji klesal.

Najmenší počet zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP je v **Banskobystrickom kraji**, kde bol zaznamenaný aj ich najnižší nárast (o 1 224). Priemerne sa cudzinci z krajín EÚ/EHP v Banskobystrickom kraji podieľali na zamestnanosti cudzincov z EÚ/EHP 5,59 %. Najväčší podiel v zamestnanosti dosiahol kraj v roku 2014, kedy bolo v kraji zamestnaných viac cudzincov z EÚ/EHP ako v Košickom kraji (1 211 v Banskobystrickom, v Košickom len 508) a zároveň to bol najvyšší medziročný nárast počtu zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP (o 742). Už v roku 2016 došlo k miernemu poklesu počtu zamestnaných cudzincov v kraji.

Mierne rozkolísaný počet zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP pracuje v **Prešovskom kraji**, čo sa prejavuje aj na podiele zamestnanosti cudzincov z EÚ/EHP na celkovej zamestnanosti tejto skupiny cudzincov v SR. Celkový počet zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP sa v roku 2018 v porovnaní s rokom 2012 zvýšil o 1 351 a kraj sa tak dostal z druhého najmenej početného miesta (po Banskobystrickom) na tretie miesto, kedy počtom zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP predbehol Žilinský kraj. V roku 2016, rovnako ako v Žilinskom kraji, tak aj v Prešovskom kraji výrazne poklesol počet zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP a súčasným počtom cudzincov z EÚ/EHP sa Prešovský kraj nedostal na úroveň počtu cudzincov z EÚ/EHP z rokov 2015 a 2016.

V **Košickom kraji** nastal v roku 2013 výrazný pokles počtu zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP oproti roku 2012 na menej ako polovicu (pokles zo 618 na 305), čo sa prejavilo aj na podiele cudzincov z EÚ/EHP zamestnaných na Slovensku, kedy sa podiel kraja znížil z 8,45 % v roku 2012 na 3,33 % v roku 2013. Od roku 2014 však počet zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP každoročne stúpa, čo sa prejavuje aj na rastúcom podiele zamestnaných cudzincov v tejto skupine cudzincov. Najvýraznejší nárast počtu zamestnaných cudzincov z EÚ/EHP bol v Košickom kraji v roku 2016, kedy sa počet cudzincov zvýšil takmer o 400.

Zamestnanosť cudzincov z krajín EÚ/EHP opisuje regionálnu situáciu na trhu zamestnanosti aj ponuku pracovných príležitostí na Slovensku. Prevažná väčšina cudzincov z krajín EÚ/EHP je zamestnaná v krajoch, kde sídlia veľké, nadnárodné spoločnosti a v hlavnom meste. V regiónoch s nižšou priemernou mzdou, s menším množstvom pracovných príležitostí, sa počet zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP znižuje.

2.2.3 Štátni príslušníci z tretích krajín zamestnaní v SR

Štátni príslušníci z tretích krajín, ktorí majú záujem zamestnať sa na území Slovenska, potrebujú získať prechodný pobyt na účely zamestnania. Eurostat neuvádza údaje o podiele zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín na celkovej zamestnanosti na Slovensku

V krajinách EÚ je percentuálny podiel zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín na celkovom počte štátnych príslušníkov z tretích krajín nízky. Vychádzajúc zo štatistík možno konštatovať podiel zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín na celkovom počte štátnych príslušníkov z tretích krajín pod úrovňou 40 % v krajinách, ktoré majú štedré sociálne systémy (Francúzsko, Nemecko, Belgicko, Taliansko), ale napríklad aj v Turecku. Najvyššie percento zamestnaných migrantov z tretích krajín z celkového počtu migrantov v danej krajine je v Estónsku (priemerne 75,2 %), na Cypre (priemerne 73,5 %) a na Malte (priemerne 73 %).

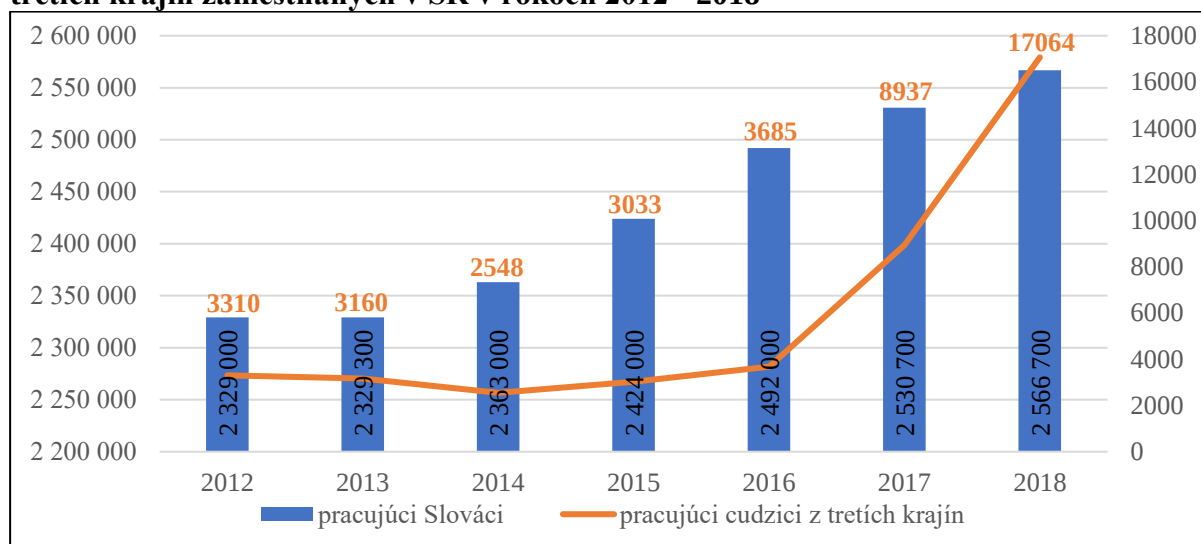
Spomedzi krajín V4 sú dostupné iba údaje za **Českú republiku** a za **Poľsko**. Priemerný podiel zamestnanosti štátnych príslušníkov na celkovej zamestnanosti v oboch krajinách je na úrovni 0,2 %. Kým sa však v ČR podiel zamestnaných cudzincov na celkovej zamestnanosti pohybuje počas hodnoteného obdobia medzi 0,1 % a 0,2 %, v Poľsku

zamestnanosť narástla z 0,0 % na 0,5 % v roku 2018, pričom o zamestnanosti vyššej ako 0,0 % môžeme hovoriť iba v rokoch 2015 – 2018.

Ak k hodnoteniu pridáme aj bývalé krajiny s centrálnou riadenou ekonomikou, pre ktoré sú údaje dostupné, potom jednoznačne najvyšší priemerný podiel zamestnaných štátnych príslušníkov na celkovej zamestnanosti bol za dostupné roky v **Slovinsku** (0,7 %), kde sa zamestnanosť zvýšila z 0,3 % v roku 2012 na 1 % zamestnanosti v roku 2018. Ostatné pobaltské krajiny – Estónsko, Litva a Lotyšsko majú podiel zamestnanosti štátnych príslušníkov na celkovej zamestnanosti o niečo vyšší ako ČR, aj keď hodnota ukazovateľa mierne stúpa. Priemerné hodnoty ukazovateľa zamestnanosti štátnych príslušníkov z celkového počtu zamestnancov v Estónsku boli 0,4 %, v Lotyšsku 0,3 % a v Litve 0,1 %.

Vzhľadom k tomu, že pre Slovensko Eurostat nezverejnil údaje týkajúce sa podielu zamestnanosti štátnych príslušníkov z tretích krajín na celkovom počte zamestnancov v SR, aby sme získali prehľad o zamestnávaní štátnych príslušníkov z tretích krajín, využili sme databázu Štatistického úradu SR, kde sme získali údaje o celkovej zamestnanosti na Slovensku v rokoch 2012 – 2018. Údaje o zamestnaných štátnych príslušníkoch z tretích krajín sme získali zo stránky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

Graf 14 Vývoj celkového počtu zamestnaných osôb v SR a počtu štátnych príslušníkov z tretích krajín zamestnaných v SR v rokoch 2012 - 2018

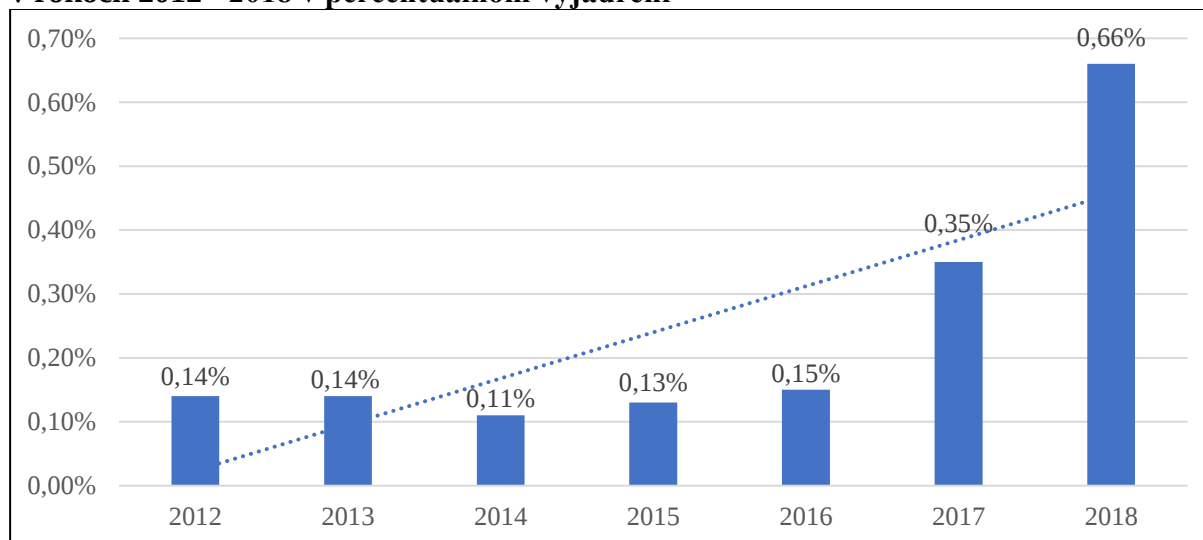


Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z UPSVaR a ŠÚSR

Počet pracujúcich štátnych príslušníkov z tretích krajín na Slovensku sa v analyzovaných rokoch radikálne zvýšil, a to o 13 754, čo bol 515 % nárast. Počet zamestnaných štátnych príslušníkov v jednotlivých rokoch bol kolísavý. Do roku 2014 sa počet pracujúcich štátnych príslušníkov znižoval, no už v roku 2015 začal počet zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín na Slovensku rásť. K výraznejšiemu nárastu došlo v posledných dvoch rokoch a v roku 2018 sa počet zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín zvýšil na zatiaľ najvyšší počet 17 064. Tempo rastu zamestnania štátnych príslušníkov z tretích krajín na Slovensku bolo mierne vyššie ako pri cudzincoch z krajín EÚ/EHP (priemer pri cudzincoch z EÚ/EHP 31,74 %, pri štátnych príslušníkoch z tretích krajín 41,68 %). Nedostatok vhodnej pracovnej sily na domácom trhu kompenzovali zamestnávateľia predovšetkým zamestnancami z tretích krajín v roku 2017, kedy sa tempo rastu zamestnania štátnych príslušníkov dostalo na hodnotu 142,52 %, aby v nasledujúcom roku mierne spomalilo na hodnotu 90,94 %. Práve tieto extrémne hodnoty tempa rastu spôsobili aj vyššiu priemernú hodnotu tempa rastu zamestnania štátnych príslušníkov z tretích krajín pred zamestnancami z krajín EÚ/EHP.

Napriek tomu, že do júla 2019 počet zamestnaných cudzincov z tretích krajín stále rástol, v prípade avizovaného spomaľovania ekonomického rastu, budú cudzinci pracujúci na nízko príjmových pozíciách prepúšťaní ako prví.

Graf 15 Podiel počtu pracujúcich cudzincov na celkovom počte zamestnaných osôb v SR v rokoch 2012 - 2018 v percentuálnom vyjadrení



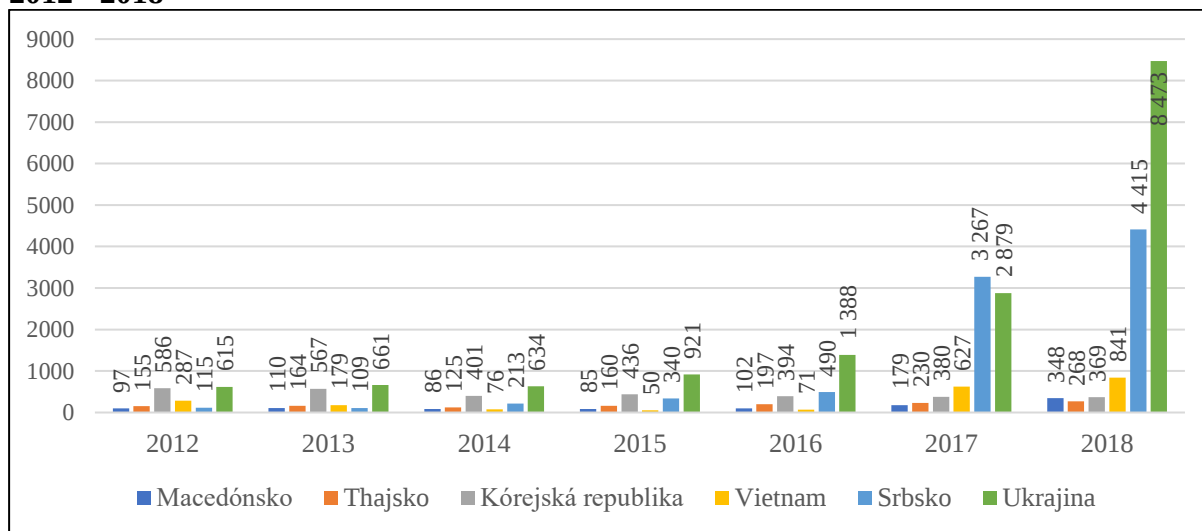
Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov UPSVaR SR a ŠÚ SR

Situácia na pracovnom trhu v súvislosti so zamestnávaním domácej pracovnej sily aj cudzincov sa prejavila aj na podiele zamestnancov zo zahraničia na celkovej zamestnanosti. Aj keď hodnota ukazovateľa sa ani v jednom roku nedostala nad 1 % zamestnanosti a z grafu je vidieť kolísavý charakter hodnoty ukazovateľa, napriek tomu sa, najmä v posledných dvoch rokoch, podiel zamestnaných cudzích štátnych príslušníkov z tretích krajín na celkovej zamestnanosti zvyšuje. Mierne nad hodnotou 0,1 % podielu sa pohyboval až do roku 2017. V roku 2017 sa podiel zvýšil na 0,33 % a o rok neskôr na 0,67 %.

Celkovo sa počet zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP a z tretích krajín, na Slovensku za posledných 7 rokov každoročne zvyšoval (z 10 624 v roku 2012 na 53 329 v roku 2018). Najviac cudzincov sa na Slovensku zamestnalo v poslednom hodnotenom roku a **spolu** sa na celkovom počte zamestnaných osôb v SR **podielali 2,08 %**. Najvyšší počet zamestnaných cudzích štátnych príslušníkov prichádza na Slovensko z krajín EÚ/EHP a ich počet je v porovnaní s tretími krajinami o polovicu vyšší. Do konca hodnoteného obdobia rozdiel medzi zamestnanými cudzincami z krajín EÚ/EHP a tretích krajín narástol, a to v prospech cudzincov z krajín EÚ/EHP. Pre štátnych príslušníkov z tretích krajín sme stále málo atraktívnou krajinou v ktorej by si chceli hľadať zamestnanie a zároveň nie sme cieľovou destináciou ani pre poskytovaný sociálny systém.

Podľa Štatistickej ročenky hraničnej a cudzineckej polície pochádzalo najviac cudzincov, ktorým bol v rokoch 2012 a 2013 na Slovensku povolený pobyt, z Česka, Maďarska a Ukrajiny a v rokoch 2014 – 2018 z Ukrajiny, Srbska a Ruska. Z ostatných krajín, ktoré sa radia medzi najpočetnejších žiadateľov o prechodný pobyt dlhodobo figurujú Čína, Vietnam, Kórejská republika a USA.

Graf 16 Zamestnaní štátni príslušníci z tretích krajín podľa krajiny pôvodu v SR v rokoch 2012 - 2018



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov UPSVaR

Štruktúra zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín, ktorí na Slovensko prišli, sa počas analyzovaných rokov zmenila. Kým v roku 2012 na Slovensko prichádzali okrem zamestnancov z Ukrajiny, Kórejskej republiky, Vietnamu a Číny aj obyvatelia USA a Ruska, v roku 2018 pochádzalo najviac zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín z Ukrajiny, Srbska, Vietnamu, Kórejskej republiky, Thajska a Macedónska.

Počet pracujúcich z **Ukrajiny** na Slovensku sa v analyzovaných rokoch zvýšil zo 615 na 8 473, čo je najvyšší nárast medzi všetkými zamestnanými štátnymi príslušníkmi z tretích krajín. Najviac Ukrajincov na územie SR prišlo v roku 2015, kedy sa v porovnaní s predchádzajúcim rokom zvýšil ich počet o 287. Od roku 2015 sa počet zamestnaných Ukrajincov na Slovensku každoročne zvyšoval a zatiaľ najvyšší nárast bol v poslednom analyzovanom roku, kedy došlo k zvýšeniu o 5 594 zamestnaných Ukrajincov. Priemerný podiel Ukrajincov na zamestnanosti štátnych príslušníkov z tretích krajín v rokoch 2012 – 2018 bol 30,6 %.

Počet zamestnancov zo **Srbska** bol v roku 2018 o 4 000 osôb nižší ako počet zamestnaných Ukrajincov. Ich počet sa zvýšil zo 115 v roku 2012 na 4 415 v roku 2018, čo je celkový nárast o 4 300 zamestnancov. Najvyšší medziročný nárast zamestnaných Srbov na Slovensku bol v posledných dvoch analyzovaných rokoch. Kým v roku 2017 sa ich počet v porovnaní s predchádzajúcim rokom zvýšil o 2 777, o rok neskôr bol medziročný nárast zamestnaných Srbov na Slovensku miernejší (o 1 148). Srbi sa na celkovej zamestnanosti cudzincov podieľali priemerne 14,6 % a ich podiel narástol z 3,4 % v roku 2012 na 26 % v roku 2018.

Priemerne 11 % podiel na zamestnanosti štátnych príslušníkov z tretích krajín mali obyvatelia **Kórejskej republiky**. Ich podiel na zamestnanosti štátnych príslušníkov z tretích krajín sa znížil zo 17,7 % v roku 2012 na 2,1 % na konci analyzovaného obdobia. Klesajúci podiel na zamestnanosti štátnych príslušníkov sa prejavil ako dôsledok celkového poklesu počtu cudzincov Kórejcov na Slovensku. Maximálny pokles zamestnaných Kórejcov bol v roku 2014, kedy sa v porovnaní s predchádzajúcim rokom ich počet znížil o 166.

V roku 2018 sa významnou mierou na zamestnanosti štátnych príslušníkov z tretích krajín podieľali obyvatelia **Vietnamu**. Hoci ich počet počas celého obdobia nedosahuje vysoké hodnoty (od minimálneho počtu 50 v roku 2015 po maximálny počet 841 v roku 2018), vo všetkých rokoch patrili do prvej desiatky najviac zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín. Medzi krajinami, ktorých obyvatelia boli na území Slovenska najviac zamestnaní, ale ich počet sa postupom rokov znižoval, patria obyvatelia **USA**

(pokles z 176 na 84 osôb), obyvatelia už analyzovanej Kórejskej republiky a obyvatelia Číny (pokles z 239 na 147 osôb). V roku 2018 zaznamenal výraznejší nárast počet pracujúcich aj z **Bosny a Hercegoviny**.

2.2.4 Zamestnaní štátni príslušníci z tretích krajín podľa krajov, v ktorých sú zamestnaní

Rovnako ako v prípade zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP, aj v tejto skupine cudzincov môžeme predpokladať, že ich snaha zamestnať sa, bude v tých krajinách, kde nájdú nielen pracovné príležitosti, ale aj mzdu, ktorá bude vyššia ako v krajine pôvodu. „Miera emigrácie negatívne koreluje s priemerným príjmom v krajine odkiaľ emigrant pochádza a s nákladmi migrácie. A pozitívne koreluje s priemerným príjmom v hostiteľskej krajine.“⁷ Migranti, ktorí na Slovensko prichádzajú s cieľom zamestnať sa predpokladajú, že mzdou získanou v hostiteľskej krajine uhradia všetky náklady spojené s migráciou a časť z úspor pošlú rodine do krajiny pôvodu. Silným motívom migrantov je aj možnosť začleniť sa v hostiteľskej krajine do skupiny migrantov pochádzajúcich z rovnakej hostiteľskej krajiny.⁸ Cudzinci, ktorí na Slovensko prichádzajú, môžu byť pri výbere regiónu, v ktorom sa chcú zamestnať, motivovaní aj uvedenými faktormi a tak preferovať kraje na Západnom Slovensku pred ostatnými krajinami.

Tabuľka 4 Podiel pracujúcich štátnych príslušníkov z tretích krajín v jednotlivých krajinách na celkovom počte zamestnaných cudzincov z tretích krajín v rokoch 2012 - 2018

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
BSK	41,69 %	44,75 %	42,19 %	43,98 %	40,65 %	32,16 %	33,81 %
TTSK	14,92 %	11,61 %	6,83 %	5,41 %	8,71 %	23,79 %	20,39 %
TSK	8,28 %	7,94 %	7,73 %	6,46 %	5,35 %	8,11 %	13,16 %
NSK	6,40 %	7,75 %	7,34 %	6,89 %	6,84 %	11,02 %	11,08 %
ŽSK	11,87 %	12,72 %	12,09 %	13,65 %	14,79 %	8,54 %	7,20 %
BBSK	2,96 %	2,53 %	4,87 %	5,18 %	6,95 %	4,99 %	4,79 %
PSK	3,99 %	4,05 %	4,63 %	5,44 %	6,21 %	4,88 %	4,10 %
KSK	9,88%	8,64%	14,32%	12,99%	10,50%	6,51%	5,46%

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov UPSVaR

Rozloženie pracujúcich štátnych príslušníkov v krajinách, ako aj ich počet v jednotlivých rokoch sú nerovnomerné. Podľa predpokladov, najviac štátnych príslušníkov prúdi okrem hlavného mesta do krajov, kde sú koncentrované veľké podniky, automobilky.

Aj keď by sa na prvý pohľad mohlo zdať, že počet zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín v **Bratislavskom kraji** medzi rokmi 2012 – 2018 klesal, nie je to tak. Klesajúci podiel zamestnaných štátnych príslušníkov je len dôsledkom rastúceho počtu zamestnaných štátnych príslušníkov v ostatných krajinách SR. Celkovo sa počet zamestnaných štátnych príslušníkov v Bratislavskom kraji zvýšil o 4 389, čo je medzi analyzovanými rokmi najvyšší nárast počtu zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín. Počet zamestnaných štátnych príslušníkov v Bratislavskom kraji sa v analyzovaných rokoch znížil len v roku 2014, kedy v porovnaní s predchádzajúcim rokom nastal pokles o 339 zamestnaných štátnych príslušníkov.

Počet zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín v **Trnavskom kraji** bol kolísavý. Kým do roku 2015 počet zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín klesal, situácia sa v roku 2016 zmenila a počet zamestnaných štátnych príslušníkov narástol takmer na hodnotu

⁷ KOVANDA, Lukáš. (2016). Ekonomická prínosnosť imigrácie klesá. In: *Masová migrácia. Záchrana, alebo zkáza Európy?* Praha: Institut Václava Klause. Publikácia č. 23/2016. ISSN 1213-3299.

⁸ KOVANDA, Lukáš. (2016). Ekonomická prínosnosť imigrácie klesá. In: *Masová migrácia. Záchrana, alebo zkáza Európy?* Praha: Institut Václava Klause. Publikácia č. 23/2016. ISSN 1213-3299.

roku 2012. K výraznému nárastu zamestnaných štátnych príslušníkov v Trnavskom kraji došlo v roku 2017. Zatiaľ najvyšší medziročný nárast zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín bol v poslednom analyzovanom roku, kedy ich počet stúpol o 1 354.

Podobná situácia ako v Trnavskom, bola aj v **Trenčianskom kraji**. Počet zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín v kraji do roku 2015 mierne poklesol (o 78), no do konca roku 2018 sa počet zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín zvýšil na 2 246.

Pomerne vysoký nárast počtu zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín zaznamenal aj **Nitriansky kraj**, kde sa počet zamestnaných štátnych príslušníkov v analyzovaných rokoch zvýšil o 1 679. V Nitrianskom kraji sa počet zamestnaných štátnych príslušníkov v analyzovaných rokoch znížil v porovnaní s predchádzajúcim rokom len raz, a to v roku 2014 (pokles o 58). Tak ako v ostatných hodnotených krajoch, aj v Nitrianskom nastal výrazný počet zamestnaných štátnych príslušníkov v posledných dvoch rokoch. Na konci analyzovaného obdobia počet zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín dosiahol hodnotu 1 891.

Pomalšie tempo zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín je viditeľné v nasledujúcich krajoch. Aj keď v **Žilinskom kraji** sa nachádza Kórejská automobilka, počet zamestnaných štátnych príslušníkov aj tempo ich zamestnávania sa blíži viac ku krajom na Strednom a Východnom Slovensku ako na Západnom Slovensku. V roku 2018 bolo v Žilinskom kraji zamestnaných celkom 1 228 štátnych príslušníkov, čo je v porovnaní s rokom 2012 nárast o 835 cudzincov. Počet zamestnaných štátnych príslušníkov v Žilinskom kraji v porovnaní s predchádzajúcim rokom poklesol len raz, v roku 2014, a to o necelých 100 cudzincov. Vo všetkých ostatných rokoch bol počet zamestnaných štátnych príslušníkov v kraji mierne stúpajúci.

Najmenší počet zamestnaných štátnych príslušníkov v roku 2012 bol v **Banskobystrickom kraji**, kde bolo zamestnaných len 98 štátnych príslušníkov z tretích krajín. S výnimkou roku 2013, kedy sa počet zamestnaných štátnych príslušníkov v porovnaní s predchádzajúcim rokom znížil o 18, vo všetkých ostatných rokoch počet zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín rástol. Napriek tomu bol ich počet v roku 2018 v kraji len 818. Tak v Banskobystrickom, ako aj v Prešovskom kraji je podiel zamestnaných štátnych príslušníkov z celkového počtu štátnych príslušníkov z tretích krajín v SR nižší ako 5 %, a to napriek tomu, že tempo rastu zamestnávania štátnych príslušníkov v Banskobystrickom kraji od roku 2016 rastie.

Aj keď celkový počet zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín v **Prešovskom kraji** narástol o 568, počet zamestnaných štátnych príslušníkov v kraji bol na konci decembra 2018 len 700, čo je najmenej z celého Slovenska. Zároveň ide o najnižší počet zamestnaných štátnych príslušníkov v kraji vôbec. Na celkovú situáciu v zamestnaní cudzincov v Prešovskom kraji vplyvajú aj interné faktory kraja. Vysoká, takmer prirodzená miera nezamestnanosti a vysoká miera zamestnanosti je síce realitou pre SR, no Prešovský kraj je jediný, kde miera nezamestnanosti neklesla pod hodnotu 5 %. Z tohto dôvodu nie je Prešovský kraj zaradený do zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily, ktorý zverejňuje ústredie práce.

Posledným analyzovaným krajom je **Košický kraj**. Medzi poslednými hodnotenými kraji – Banskobystrickým a Prešovským, má jednoznačne najvyšší počet zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín, aj keď sa tento počet zásadne neprejavuje na pomerovom ukazovateli zamestnanosť štátnych príslušníkov z tretích krajín na celkovej zamestnanosti štátnych príslušníkov z tretích krajín v SR. Hodnota ukazovateľa je pre Košický kraj v jednotlivých rokoch kolísavá, čo je spôsobené najmä nízkym prílevom počtu zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín do Košického kraja. Napriek tomu môžeme počet

zamestnaných štátnych príslušníkov v Košickom kraji považovať za stabilizovaný. Počet zamestnaných štátnych príslušníkov v Košickom kraji sa zvýšil o 605 a iba v dvoch rokoch nastal mierny pokles v počte zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín (roky 2013 a 2016). Tak ako vo všetkých krajoch, aj v Košickom sme najvyšší nárast počtu zamestnaných štátnych príslušníkov zaznamenali v posledných dvoch rokoch 2017 a 2018.

Ak spočítame všetkých cudzincov, ktorí sú na Slovensku zamestnaní – z krajín EÚ/EHP a z tretích krajín, potom najviac všetkých cudzincov je zamestnaných v Bratislavskom kraji. Ich počet každoročne rástol a v roku 2018 tvorili cudzinci zamestnaní v kraji 43 % zo všetkých cudzincov zamestnaných na Slovensku. To že do regiónov s nadnárodnými podnikmi je koncentrovaný najvyšší počet cudzincov, ktorí na Slovensko prichádzajú za účelom zamestnania, je zjavné aj z toho, že v Bratislavskom, Trnavskom a Nitrianskom kraji pracuje od 66 % cudzincov (rok 2012) po 72 % cudzincov (rok 2018).

2.2.5 Štátni príslušníci z tretích krajín, ktorí pracujú na základe modrej karty

V roku 2009 vyšla v Úradnom vestníku EÚ Smernica číslo 2009/50/ES o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania (smernica o udelení modrej karty), ktorú mali jednotlivé členské štáty zakomponovať do svojich právnych predpisov do roku 2011. Napriek spoločnej smernici je udeľovanie modrých kariet členskými krajinami EÚ využívané pomerne málo. V tabuľke č. 5 sú uvedené počty udelených modrých kariet vo vybraných krajinách EÚ. Tabuľka je zoradená podľa údajov za posledné, takmer pre všetky krajiny EÚ dostupné údaje (rok 2017) od najväčšieho po najmenší počet udelených modrých kariet v prepočte na milión obyvateľov.

Tabuľka 5 Počet udelených modrých kariet na milión obyvateľov vo vybraných krajinách EÚ za roky 2012 - 2018

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Luxembursko	348,67	439,45	476,64	596,85	1103,69	1136,00	-
Nemecko	32,17	143,81	149,91	180,05	214,54	248,92	326,06
Lotyšsko	8,31	4,94	15,99	43,80	56,88	103,07	110,11
Litva	-	8,75	31,26	43,82	43,97	50,56	-
Malta	0,00	9,47	4,66	0,00	26,64	23,90	31,53
Rakúsko	14,75	12,78	15,05	16,31	18,73	20,18	31,74
Česká republika	5,90	6,85	9,89	17,18	18,38	19,28	-
Bulharsko	2,05	1,92	2,90	8,47	16,08	17,04	17,87
Francúzsko	1,93	5,66	9,13	9,89	11,25	15,52	22,76
Fínsko	0,37	0,92	0,55	2,74	6,01	13,45	14,51
Poľsko	0,05	0,42	1,21	9,71	17,73	12,40	-
Slovinsko	4,38	1,46	3,88	7,27	9,20	10,65	17,90
Estónsko	12,07	9,09	11,40	14,45	16,72	10,64	-
Chorvátsko	-	2,35	2,12	7,57	7,64	6,98	19,00
Rumunsko	2,29	3,55	9,53	7,05	4,66	6,01	-
Taliansko	0,10	1,46	2,71	3,90	4,19	4,97	7,64
Holandsko	0,06	0,18	0,48	1,18	2,47	3,40	6,93
Belgicko	0,00	0,45	1,70	1,69	2,74	3,26	3,77
Švédsko	0,00	0,21	0,00	0,21	1,12	3,10	-
Slovensko	1,30	1,48	1,11	1,29	0,74	1,47	2,94
Maďarsko	0,10	0,40	0,51	1,52	0,51	0,92	0,20
Španielsko	9,85	6,70	0,84	0,09	0,45	0,60	0,56
Portugalsko	0,19	0,38	0,29	0,00	0,10	0,29	-

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z Eurostatu

Spomedzi 23 krajín EÚ, za ktoré boli dostupné údaje o udelených modrých kartách, alebo ktoré udelili aspoň v jednom roku modrú kartu, sa **Slovensko** nachádza v spodnej päťke krajín. Na milión obyvateľov udelilo Slovensko len necelé 3 modré karty v roku 2018 (čo je v absolútnom vyjadrení 16 modrých kariet). Medzi rokmi 2012 – 2017 sa počet udelených modrých kariet na Slovensku pohyboval na ročnej úrovni 4 (rok 2016) – 8 (rok 2017). Spomedzi krajín V4 je v udeľovaní modrých kariet na milión obyvateľov na tom horšie iba **Maďarsko**, ktoré ročne udeľuje 1 – 9 modrých kariet. Výnimkou je iba rok 2015, kedy ich udelilo 15. Poľsko a Česká republika sú v udeľovaní modrých kariet pred Maďarskom aj Slovenskom. Kým v **Českej republike** bol podiel udeľovaných modrých kariet viac – menej počas všetkých rokov stúpajúci (nárast zo 62 na 204 udelených modrých kariet), v **Poľsku** sa modré karty začali vo väčšej miere udeľovať až od roku 2015 a zatiaľ najviac ich bolo udelených v roku 2016 (2 – 46 v prvých troch rokoch, 369 – 471 v rokoch 2015 – 2017; v roku 2016 udelených 673 modrých kariet).

Tabuľka 6 Udelené modré karty v rokoch 2012 - 2018 občanom tretích krajín na Slovensku

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ukrajina	2	5	3	3	2	4	11
Chile	0	0	0	0	0	0	2
Srbsko	0	0	0	0	0	0	1
Turecko	0	1	0	0	0	0	1
Rusko	4	2	1	4	2	1	1
Južná Kórea	0	0	0	0	0	1	0

Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov UPSVaR

Z hľadiska celkového počtu udelených modrých kariet sa podľa údajov Eurostatu radí na prvé miesto **Luxembursko**, ktoré ich v pomere na milión obyvateľov udeľuje suverénne najviac. Hoci za rok 2018 nie sú údaje o udelených modrých kartách k dispozícii, ročne ich Luxembursko udeľuje od 183 po 671 a počet udelených modrých kariet každým rokom stúpa.

Na druhom najpočetnejšom mieste je **Nemecko**. Počet udelených modrých kariet sa aj tu každým rokom zvyšuje a v rokoch 2012 – 2018 sa počet udelených modrých kariet zvýšil o 24 411, čo znamená nárast udelených modrých kariet na celkový počet 26 995 v roku 2018.

Vysoký podiel udelených modrých kariet vykazuje aj **Lotyšsko**, a to v posledných dvoch rokoch, kedy podiel na milión obyvateľov presiahol 100. Kým v roku 2012 udelila Litva iba 17 modrých kariet, v roku 2018 to už bolo 213.

2.3 Skúsenosti zamestnávateľov so zamestnávaním cudzincov v SR

Parciálnym cieľom Analýzy podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku je zmapovanie reálnych podmienok a skúseností zamestnávateľov s obsadzovaním voľných pracovných pozícií cudzincami z krajín Európskej únie a/alebo tretích krajín. V záujme naplnenia tohto cieľa Slovak Business Agency realizovala v období **júl – august 2019 kvalitatívny prieskum** desiatich malých a stredných podnikov (MSP; do 250 zamestnancov), ktoré majú skúsenosti so zamestnávaním cudzincov. Zber údajov sa realizoval formou **hlbkových štruktúrovaných rozhovorov**, ktoré boli cielené na subjektívne názory zamestnávateľov na riešenie nedostatku pracovnej sily, celkový systém zamestnávania cudzincov, skúsenosti s prácou s cudzincami, bariéry systému a názory na optimalizáciu legislatívy a zefektívnenie procesov. Nasledujúca časť analýzy je spracovaná na základe hlbkových rozhovorov so zamestnávateľmi, u ktorých sú zamestnaní aj cudzinci z krajín

EÚ/EHP, alebo z tretích krajín a obsahuje predovšetkým názory týchto podnikateľov na zamestnávanie cudzincov.

2.3.1 Príčiny nedostatku zamestnancov vyplývajúce z kvalitatívneho prieskumu MSP

Historicky najnižšia miera nezamestnanosti na Slovensku, ktorá aktuálne dosahuje úroveň **4,97 %** (Štatistický úrad Slovenskej republiky – jún 2019) sa odzrkadľuje v nedostatku pracovnej sily na slovenskom trhu práce, ktorý je v posledných rokoch čoraz väčším problémom pre zamestnávateľov. V rámci kvalitatívneho prieskumu sme sa zamestnávateľov pýtali na skutočnosť, aký významný je pre nich problém nájsť potrebnú a/alebo kvalifikovanú pracovnú silu a aké pozície majú najväčší problém obsadiť. Z kvalitatívneho prieskumu jednoznačne vyplynulo, že **problém nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily je pre zamestnávateľov v posledných rokoch veľmi vážny**. Ako uviedla väčšina respondentov, tento problém sa začal ešte výraznejšie prehlbovať v posledných dvoch rokoch, od kedy podľa ich slov je **"viac menej nemožné" nájsť ľudí s požadovanými zručnosťami na slovenskom trhu práce**. Na zverejnené pracovné ponuky reaguje čoraz menej vyhovujúcich uchádzačov a slovenskí občania, ktorí majú záujem pracovať častokrát nespĺňajú základné predpoklady na prijatie do pracovného pomeru. Hĺbkové rozhovory ukázali všeobecnú zhodu zamestnávateľov v skutočnosti, že **najväčším problémom je v súčasnosti s obsadzovaním nízko kvalifikovaných pozícií** – t. z. operátori výroby, výrobní a pomocní pracovníci, skladníci, údržbári a podobne. Jedná sa o pracovné pozície, pri ktorých väčšina zamestnávateľov nekladie výrazné požiadavky na dosiahnuté vzdelanie, či pracovné skúsenosti, avšak vyžadujú isté pracovné zručnosti, základné znalosti matematiky a zdravého zmysľania, ktoré sú potrebné pri zabezpečení plynulého, bezpečného a efektívneho výrobného procesu.

Z rozhovorov vyplynulo, že s cieľom zachovania procesu a objemu výroby a dodržania uzatvorených zmlúv, či iných kontraktov je ochotná väčšina zamestnávateľov zjednodušovať samotné výberové konania (vstupné testy), aby bol pokrytý potrebný počet pracovných miest **(prioritne) slovenskými zamestnancami**. V niektorých z oslovených spoločností sú však požiadavky aj na nízko kvalifikované pozície vyššie, čo však vyplýva z charakteru a zložitosti výrobného procesu, ktorý si vyžaduje dodržanie prísnejších postupov, čo obmedzuje zamestnávateľov pri možnom zjednodušení výberového konania, čím sa v konečnom dôsledku zužuje okruh možných zamestnancov. Osobitosťou je tiež navštívený podnik pôsobiaci v oblasti chemického priemyslu, kde sú požiadavky na výrobných pracovníkov ešte vyššie, tzn. požaduje sa minimálna úroveň dosiahnutého vzdelania v chemickej oblasti (ukončené chemické učňovské či stredoškolské vzdelanie), bez ktorého nie je možné vykonávať danú prácu.

Podľa slov zamestnávateľov, v ostatných rokoch tiež dochádza k **väčším problémom aj pri obsadzovaní odbornejších pracovných pozícií**, na ktoré je potrebné vysokoškolské vzdelanie a/ alebo vyššia miera odbornosti/skúseností. Patria k nim pracovné pozície ako strojní inžinieri, projektanti a pod., ale situácia pri tomto druhu pozícií nie je v porovnaní s inými pracovnými pozíciami zatiaľ najvážnejšia.

Zamestnávatelia označujú za **hlavné dôvody nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily** nasledovné:

- **Nezáujem slovenských občanov o prácu vo výrobe** – kvalitatívny prieskum ukázal, že zamestnávatelia sa domnievajú, že slovenskí občania preferujú nižšiu pozíciu v zahraničí, **mimo priemyselného (výrobného) odvetvia** pred prácou v akomkoľvek výrobnom podniku na Slovensku. Dôvodom je predovšetkým nižšia úroveň miezd, ktoré vedú v danom odvetví ponúknuť slovenské firmy.

- **Vysoká fluktuácia a neschopnosť udržať si zamestnanca** – väčšina z oslovených zamestnávateľov čelí pomerne vysokej miere fluktuácie zamestnancov, ktorá v priemere dosahuje úroveň **10-15 %**. Zamestnávatelia sa zhodujú v skúsenostiach, že už keď firma aj nájde potrebných zamestnancov, **je veľký problém s ich udržaním**.
- **Konkurencia veľkým zamestnávateľom** – malé a stredné podniky **nie sú schopné konkurovať veľkým firmám** pokiaľ ide o platové pomery a/alebo iné zamestnanecké benefity, čo v konečnom dôsledku spôsobuje konkurenčnú nevýhodu v zmysle motivovania ľudí zamestnať sa práve v ich firme.
- **Chýbajúce študijné odbory** – väčšina zamestnávateľov poukazuje na **problém štátneho vzdelávacieho systému**, ktorý podľa nich vo veľkej miere **nereflektuje na požiadavky pracovného trhu**. V závislosti od oblasti pôsobenia, osloveným firmám chýbajú vyučení energetici, špecialisti na galvanizáciu plastov, chemici, zvárači a iné technické odbory. Súčasne poukazujú na **problém chýbajúcich vysokoškolsky vzdelaných odborníkov**, predovšetkým v strojárskom a chemickom priemysle, kde postupne dochádza ku generačnej výmene. V tejto súvislosti vyjadrujú zamestnávatelia obavy do budúcnosti aj v súvislosti obsadením vysokokvalifikovaných a odborných pozícií.
- **Atraktivita pracovných pozícií vo výrobe** – väčšina opýtaných sa zhoduje v probléme nedostatočnej propagácie výrobných pozícií zo strany štátu a zainteresovaných orgánov. V súvislosti s uvedeným, práca vo výrobe dlhodobo stráca atraktivnosť, čo v konečnom dôsledku spôsobuje fakt, že ani rodičia mladej generácie nemajú záujem viesť svoje deti k remeslám a/alebo technickej práci.
- **Geografická poloha podniku a štruktúra nezamestnaných** – podľa zamestnávateľov je v mnohých prípadoch veľkým problémom samotná lokalizácia výroby. Podniky, ktoré majú výrobu umiestnenú v najmenej rozvinutých regiónoch Slovenska, nie sú schopné nájsť vhodných zamestnancov z toho dôvodu, že častokrát sú to uchádzači dlhodobo nezamestnaní, prípadne patria do skupiny znevýhodnených osôb. Podľa slov zamestnávateľov ide jednoducho o skupinu ľudí, ktorí buď vôbec nie sú schopní, nemajú záujem pracovať a/alebo stratili akékoľvek pracovné návyky a pre zamestnávateľa sú tak povediac *"nepoužitelní"*.

2.3.2 Motivácia a súvislosti obsadzovania voľných pracovných pozícií cudzincami

Hlavné dôvody zamestnávania cudzincov z pohľadu oslovených podnikov:

- **Nedostatok ľudí na trhu práce SR** - z kvalitatívneho prieskumu vyplýva, že všetci oslovení zamestnávatelia sa zhodujú na tom, že **hlavným dôvodom prijímania zahraničnej pracovnej sily je nedostatok Slovákov, ktorí by boli ochotní a/alebo schopní pracovať**. Zamestnávatelia uvádzajú, že často dochádza k situáciám, že na zverejnené pracovné pozície nezareaguje vôbec nikto. Špecifikom je, v prípade niektorých navštívených firiem, nevhodnosť niektorých pracovných pozícií pre ženy, kde ide hlavne o pozície fyzicky náročnejšie. Zamestnávateľom sa z tohto dôvodu ešte viac zužuje okruh možných kandidátov spomedzi nezamestnaných Slovákov.
- **Nezáujem slovenských zamestnancov pracovať nad rámec pracovného fondu** - časť zamestnávateľov čelí súčasne problému **neochoty kmeňových slovenských zamestnancov pracovať nad rámec bežného pracovného času**, ktorý majú daný pracovnou zmluvou a/alebo zákonníkom práce. Podľa ich názoru sú priemyselné objednávky v poslednom období na maximálnych úrovniach, z čoho vyplýva aj zvýšená potreba objemu ľudskej práce. V zmysle zákonníka práce nie je zamestnávateľ oprávnený nariadiť zamestnancom prácu nadčas a preto je situáciu

možné riešiť prijímaním dodatočného počtu ľudí alebo prácou nadčas zo strany ochotných zamestnancov, ktorými sú predovšetkým cudzinci, ktorí sa podľa slov zamestnávateľov dožadujú pracovať čo najviac.

- **Zachovanie výroby** - parciálnym dôvodom, na ktorom sa zhodli respondenti je fakt, že firmy sú ochotné v **záujme zachovania objemu výroby a dodržania uzatvorených kontraktov** prijímať na neobsadené pracovné pozície aj cudzincov, či už z krajín EÚ alebo tretích krajín.
- **Odbornosť** - podľa slov zamestnávateľov **je na slovenskom pracovnom trhu v posledných rokoch veľký nedostatok odborníkov, či ľudí s potrebnými skúsenosťami**, ktorí by boli použiteľní v rôznych oblastiach priemyslu (chemický, strojársky, automobilový). Zamestnávatelia sú z tohto dôvodu **nútení hľadať možnosti na zahraničných pracovných trhoch**. Z hĺbkových rozhovorov vyplynulo, že skúsenosti oslovených zamestnávateľov s vysokokvalifikovanými odborníkmi z krajín ako je Ukrajina, Srbsko, či Rumunsko sú vysoko pozitívne. Prijatie týchto ľudí má pre zamestnávateľa širší význam, a to v zmysle toho, že aj odborné poznatky či skúsenosti môžu títo zamestnanci predávať kmeňovým slovenským zamestnancom vo firme, čím dochádza k rozšíreniu okruhu informácií a skúsenosti v rámci pracovného kolektívu a vychovanie si ďalších potrebných ľudí v rámci celej firmy. Vo všeobecnosti však možno povedať, že **oslovené spoločnosti nepresadzujú filozofiu prijímania zamestnancov podľa národnosti**, ale tých najlepších uchádzačov v rámci výberového procesu.

Vychádzajúc z uvedených dôvodov sú na voľné pracovné pozície prijímaní cudzinci z krajín EÚ a/alebo tretích krajín. Prieskum ukázal, že **zamestnávatelia obsadzujú cudzincami hlavne pracovné pozície vo výrobe**, t. j. operátori výroby, výrobní a pomocní pracovníci, skladníci, údržbári a podobne. **V menšom počte sú cudzincami rovnako obsadzované odbornejšie pozície a/alebo pozície kde je vyžadovaná vyššia miera znalostí, zručností, či skúsenosti ako strojní inžinieri, zvárači, energetici a podobne. Pracovné zaradenie je však závislé od dosiahnutého vzdelania, či kvalifikácie cudzinca**, ktoré nadobudol v domovskej krajine, na Slovensku alebo v treťom štáte, ktoré musí podľa zákona preukázať a zdokladovať. Uvedené potvrdzujú zistenia prieskumu, **z ktorých vyplynulo, že pracovné zaradenie cudzincov v navštívených firmách jednoznačne zodpovedá ich dosiahnutému vzdelaniu**. Podľa zamestnávateľov sú však ale zriedkavé prípady, kedy prichádzajú aj cudzinci s vyšším vzdelaním, avšak z iného oboru, a nemajú problém pracovať na operátorských pozíciách.

Z prieskumu súčasne vyplynuli **odlišnosti v počtoch zamestnaných cudzincov v rámci jednotlivých podnikov**. Celkové počty reflektujú procesnú povahu výroby, veľkosť podnikov a náročnosť voľných pracovných miest. Ukázalo sa však, že výsledky kvalitatívneho prieskumu kopírujú celoslovenské štatistiky, **nakoľko navštívené firmy v najväčšom počte zamestnávajú Ukrajincov, Srbov a Rumunov**. Podiel Ukrajincov a Srbov na celkovom počte zamestnaných cudzincov v oslovených spoločnostiach dosahuje úroveň približne **68 %**. V menších počtoch zaznamenávame postupne Maďarov, Poliakov, Macedóncov, Chorvátov a Iráncov. Špecifikom sú však podniky, ktoré sú na Slovensku pobočkou zahraničnej spoločnosti, ktoré majú zamestnancov aj zo štátov ako Čína, Nemecko, Španielsko a Kórea. Z hľadiska celkového počtu oslovených spoločností však ide o celkovo zanedbateľný počet, pričom hlavným rozdielom je charakter týchto pracovných miest. Títo zamestnanci sú väčšinou vysielaní z materských firiem ako manažéri do slovenských pobočiek. Všeobecne však možno konštatovať, že **podiel zamestnaných cudzincov z celkového počtu zamestnancov navštívených firiem predstavuje úroveň približne 7,5 %**.

2.3.3 Skúsenosti zamestnávateľov so zahraničnou pracovnou silou

Ďalšou oblasťou v ktorej sa zamestnávatelia zhodujú pomerne jednoznačne, je ich subjektívna skúsenosť s prácou s cudzincami. Všeobecne možno konštatovať, **že zamestnávatelia sú s prácou cudzincov na pracovisku veľmi spokojní**. Podľa ich slov sú cudzinci ústretoví, priateľskí, nekonfliktní a dodržiavajú pravidlá na pracovisku. Väčšina respondentov navyše uviedla, že **najväčšou výhodou cudzincov** (hlavne pokiaľ ide o Ukrajincov a Srbov) je, že u nich **evidujú vyššiu pracovnú efektívnosť v porovnaní so slovenskými zamestnancami**, ktorí podľa ich slov, častokrát nemajú záujem pracovať a/alebo robiť prácu nad rámec svojich povinností. Naopak, hlavne **Ukrajinci a Srbi sú veľmi pracovití a nemajú problém pracovať nadčasy a počas víkendov** (dožadujú sa pracovať čo najviac). Cudzinci sú podľa názoru zamestnávateľov **motivovaní primárne zárobkom**, nakoľko v porovnaní s ich domácou krajinou tu vedia zarobiť podstatne viac. Zamestnávatelia takýto prístup veľmi oceňujú a vítajú, nakoľko **cudzincami vedia pokrývať problematické zmeny**, ktorými sú hlavne práca v nočných časoch a počas víkendov.

Interné bariéry

Napriek uvedenému, zamestnávatelia poukazujú na isté interné bariéry súvisiace so zamestnávaním cudzích štátnych príslušníkov, ktoré prirodzene vyplývajú z odlišnej národnosti, kultúry, zvyklostí, samotného jazyka a podobne. Napriek tomu, že mnohé z týchto odlišností môžu viesť v rámci pracovného kolektívu k mnohým nedorozumeniam či iným formám konfliktu, **zamestnávatelia výrazné spory medzi slovenskými občanmi a cudzincami na pracoviskách neevidujú**. Väčšina firiem uviedla, že **isté problémy s akceptáciou cudzincov na pracovisku evidovali len v začiatkoch**, avšak postupom času boli cudzinci prijatí do pracovného kolektívu bez väčších problémov. Zamestnávatelia tiež **neevidujú žiadnu formu diskriminácie cudzincov zo strany slovenských zamestnancov**. Na druhej strane väčšina zamestnávateľov v súvislosti so zamestnávaním cudzincov označuje za pomerne problematické **jazykové bariéry** pri úradnom ako aj bežnom styku. U väčšiny dopytovaných zamestnávateľov je znalosť cudzieho jazyka zamestnancov pomerne nízka, v dôsledku čoho je **sťažená komunikácia a spolupráca v rámci celého kolektívu aj pri každodennej práci**. V súvislosti s uvedeným, je z časti výnimkou komunikácia kmeňových zamestnancov s cudzincami (Srbi a Ukrajinci) v ruskom jazyku, ktorá, predovšetkým pre staršiu generáciu zamestnancov nepredstavuje výraznejší problém. Cudzinci sa rovnako snažia učiť základy slovenského jazyka, čo podporujú niektorí zamestnávatelia poskytovaním bezplatných jazykových kurzov s cieľom minimalizácie jazykových bariér na svojich pracoviskách. **Osobitným problémom je podľa väčšiny zamestnávateľov proces zaškoľovania, vybavovanie potrebných dokladov a iných formálnych záležitostí**, kde je zo strany dotyčného cudzinca potrebná pomerne vysoká úroveň slovenského jazyka. Nakoľko drvivá väčšina cudzincov slovenčinu neovláda, **zamestnávatelia sú odkázaní na služby tlmočníkov a prekladateľov**, čo v konečnom dôsledku navyšuje náklady na prácu cudzinca.

2.3.4 Získavanie pracovníkov

V súvislosti s náborom existuje viacero možností ako zamestnať cudzincov z EÚ prípadne tretích krajín. Kvalitatívny prieskum ukázal, že **väčšina zamestnávateľov využíva pri hľadaní/zamestnávaní zahraničnej pracovnej sily vlastné zdroje a súčasne personálne agentúry**. Firmy sa týmto spôsobom snažia čo možno najrýchlejšie reflektovať na potrebu rýchleho zamestnania potrebného počtu zamestnancov, aby nebol ohrozený chod spoločnosti. Podľa názoru väčšiny zamestnávateľov sa v poslednej dobe osvedčil **systém odporúčania zo strany zamestnaných cudzincov**, ktorí oslovujú svojich rodinných príslušníkov, známych

či priateľov, aby prišli za prácou na Slovensko. Druhým spôsobom je **využitie služieb personálnych agentúr**, ktoré sprostredkujú potrebný počet zamestnancov. Podľa slov zamestnávateľov ide **o najjednoduchšie a najrýchlejšie riešenie** ako doplniť podstav na pracovisku. Z ekonomického hľadiska je pre firmy **zamestnávanie cudzincov cez personálne agentúry síce finančne náročnejšie**, avšak, ako uvádzajú, na druhej strane agentúry v rámci svojich služieb zabezpečujú všetko potrebné, od samotného hľadania ľudí, vybavovania potrebných povolení, ubytovania a podobne. Nakoľko personálne agentúry sú v tomto prípade zamestnávateľom týchto cudzincov, zodpovedajú navyše za ich pobyt a pôsobenie na Slovensku. V prípade využitia služieb agentúr je teda zamestnávateľ **výrazne odbremený od istej zodpovednosti za ich konanie mimo pracovisko a rovnako od rozsiahlej administratívy súvisiacej s pobytom cudzinca na Slovensku za účelom zamestnania**. Napriek uvedenému časť zamestnávateľov rieši zamestnanie cudzincov výhradne vlastnými zdrojmi a časť výhradne personálnymi agentúrami bez využitia svojich personalistov. Zaujímavým zistením prieskumu je tiež informácia, že niektoré firmy pristupujú priamo k využitiu služieb zahraničných personálnych agentúr, hlavne z Ukrajiny. Podľa skúseností týchto subjektov spolupráca so zahraničnou agentúrou, ktorej pôsobnosť je priamo v krajine náboru cudzincov, výraznejšie urýchľuje celkový proces náboru budúcich zamestnancov a ich príchodu na Slovensko.

Externé bariéry

Z kvalitatívneho prieskumu vyplynulo, že **väčšina zamestnávateľov považuje za najväčšie bariéry súvisiace so zamestnávaním cudzincov** nasledovné:

- **Administratívna náročnosť systému** - v súvislosti s administratívou celkového procesu zamestnávania cudzincov (hlavne z tretích krajín), **poukazujú zamestnávatelia na nadmernú byrokráciu**. Vychádzajúc z uvedeného sa všeobecne zhodujú **v časovej náročnosti celkového procesu**. Uvedené platí v prípade, že sa zamestnávateľ rozhodne zamestnať cudzinca vlastnými kapacitami, nakoľko pri využití služieb personálnych agentúr prechádza celková administratívna záťaž na ne. Bez ohľadu na to, akým spôsobom firma zamestná cudzinca, všeobecná zhoda zamestnávateľov znie, že **vybavenie všetkých potrebných dokumentov za účelom schválenia jeho prechodného pobytu za účelom zamestnania je časovo a administratívne veľmi náročné**. Aj napriek tomu, že cudzinec je podľa zákona povinný dokumentáciu riešiť osobne, zamestnávatelia väčšinou preberajú vybavenie potrebného na seba (okrem potrebných dokumentov, ktoré vybavuje v domovskej krajine – výpis z registra trestov a podobne). V súvislosti s uvedeným, zamestnávatelia považujú **objem potrebných dokumentov ako príloh k žiadosti za nadmerný a zapríčiňujúci celkové predlžovanie konania o žiadosti**. Všeobecnú zhodu zamestnávateľov pozorujeme súčasne v súvislosti **so zákonnou lehotou vydania rozhodnutia o (ne)schválení prechodného pobytu za účelom zamestnania**. Aktuálna lehota Cudzineckej polície na vydanie stanoviska je maximálne **90 dní**, čo považuje väčšina zamestnávateľov **za príliš dlhé**. Zamestnávatelia v tejto súvislosti uvádzajú príklady, kedy pokus zamestnať cudzinca **stroskotal práve na neprimerane dlhej lehote na rozhodnutie**. Jedným z príkladov je, že kým bolo cudzincovi schválené povolenie na prechodný pobyt, skončila mu platnosť výpisu z registra trestov, ako povinnej prílohy, čo spôsobilo opakovanie procesu. Zamestnávatelia sa preto **dožadujú výrazného skrátenia lehôt na vydanie rozhodnutia o prechodnom pobyte cudzinca maximálne do 60 dní**. V súvislosti s uvedeným, väčšina zamestnávateľov považuje **celkovú administratívnu náročnosť systému za nadmernú a komplikujúcu schopnosť zamestnávateľa promptne reagovať na potreby obsadenia voľných pracovných pozícií**.

- **Finančná náročnosť zamestnávania cudzincov** - väčšina zamestnávateľov sa zhoduje v skutočnosti, že **zamestnávanie cudzincov je celkovo finančne náročnejšie v porovnaní so zamestnaním slovenského občana**. V prípade, že zamestnávatelia chcú zamestnať cudzinca vlastnými kapacitami musia vynaložiť dodatočné finančné prostriedky na vybavenie zákonných povinností, medzi ktoré patria náklady na vybavenie potrebných dokladov, služby tlmočníka pri zaškoľovaní, preklady pracovnoprávných dokumentov a podobne. Medzi dodatočné náklady súčasne patria náklady na ich ubytovanie a dovoz do práce a vo väčšine prípadov aj náklady na stravu. Celkovo vyššie náklady vznikajú zamestnávateľovi aj v prípade, že zamestnávajú cudzincov prostredníctvom personálnych agentúr. Personálne agentúry si za celkový servis fakturujú pomerne vysoké sumy, pričom v tomto prípade možno podľa zamestnávateľov hovoriť o celkovo ešte vyšších nákladoch na zahraničných zamestnancov v porovnaní s ich zamestnávaním vlastnými kapacitami. Vzhľadom na aktuálnu situáciu na trhu práce Slovenska však zamestnávatelia uvádzajú, **že aktuálne nie je iná možnosť ako obsadiť voľné pracovné miesta a sú nútení rešpektovať všetky uvedené okolnosti aj napriek skutočnosti, že im výrazne rastú náklady na pracovnú silu**.
- **Neprehľadnosť legislatívy** - väčšina zamestnávateľov sa súčasne zhoduje v tom, že **aktuálna právna úprava systému zamestnávania cudzincov je neprehľadná a zložitá**. Oslovené subjekty poukazujú **hlavne na nejednotnosť dátumov** pri schvaľovaní jednotlivých náležitostí zo strany orgánov štátnej správy. Rovnako je problémom častá zmena legislatívy, ktorá celkový systém ešte viac zneprehľadňuje. Zamestnávatelia by preto uvítali jednotné informačné miesto, kde by boli k dispozícii všetky aktuálne a potrebné informácie v súvislosti s touto problematikou.
- **Súčinnosť zainteresovaných orgánov** – väčšina zamestnávateľov súčasne hovorí o **neochote Cudzineckej polície a Úradu práce sociálnych vecí a rodiny spolupracovať v záujme čo najrýchlejšieho vybavenia podaných žiadostí**. Najväčším problémom sú pre zamestnávateľov **nadmerné čakacie doby na Cudzineckú políciu**. Zamestnávatelia hovoria o skúsenostiach, kedy neraz prichádzajú na Cudzineckú políciu výrazne pred začiatkom stránkových hodín a neprídu na rad počas celého dňa. Podľa názoru oslovených subjektov predstavuje v tejto súvislosti významnú úlohu **subjektívne rozhodovanie príslušného úradníka**, ktorý vie proces urýchliť alebo spomaliť. Každopádne, aj v prípade skúseností zamestnávateľov, ktorí majú dobré skúsenosti so súčinnosťou zainteresovaných orgánov, platí všeobecná zhoda **zamestnávateľov v skutočnosti, že Cudzinecká polícia je personálne poddimenzovaná**, čo v konečnom dôsledku spôsobuje dodatočné oddiaľovanie schválenia prechodného pobytu cudzincovi. Systémovou bariérou je však podľa zamestnávateľov **neexistujúca prepojenosť štátnej správy a možnosť vybavovania potrebných náležitostí on-line**, čo by podľa ich názoru výrazne uľahčilo a zrýchlilo celkový styk podnikateľov so štátom nielen pokiaľ ide o zamestnávanie cudzincov.
- **Fluktuácia zamestnaných cudzincov** – napriek všeobecne dobrým skúsenostiam s prácou cudzincov sa **väčšina zamestnávateľov zhoduje v skúsenostiach, že rovnako ako v prípade slovenských zamestnancov, je pomerne veľký problém ich udržať v pracovnom pomere**. Cudzinci po istom čase zisťujú, že existujú aj lepšie platené zamestnania, prípadne vedľa vyšší zárobok za rovnakú a/alebo podobnú prácu, ale v inej firme. Vychádzajúc z väčšinovej skúsenosti zamestnávateľov, cudzinci začnú po určitom čase požadovať vyššiu mzdu, ktorú im zamestnávateľ vo väčšine prípadov nevie poskytnúť. Väčší počet oslovených subjektov má dokonca skúsenosti s konkurenčným bojom firiem o pracovnú silu. Hovoria o skúsenostiach, kedy zástupcovia tretieho subjektu prichádzajú priamo na miesta ubytovania cudzincov a lákajú ich pracovať práve k nim. Podľa zamestnávateľov je **primárnym dôvodom fluktuácie cudzincov vyššia mzda**,

pričom rozdiel medzi mzdou u terajšieho a budúceho zamestnávateľa býva minimálny. Cudzinci uprednostňujú zvýšenú mzdu pred kariérnym a odborným rastom v rámci spoločnosti. Zamestnávateľovi to spôsobuje problémy jednak s opakovaním celkovo zložitého procesu zamestnania cudzincov, školiaceho procesu a adaptácie a tiež ďalším finančným nákladom s tým spojeným.

2.4 Porovnanie podmienok zamestnávania cudzincov v krajinách V4

Kým podmienky na zamestnávanie štátnych príslušníkov z krajín EÚ/EHP sú vo všetkých krajinách EÚ/EHP takmer totožné, podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín sú v jednotlivých krajinách EÚ upravené domácimi zákonmi a predpismi. Napriek tomu, že legislatívna úprava zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín je v jednotlivých členských štátoch pomerne rozdielna, možno v nej nájsť isté prieniky.

2.4.1 Zamestnávanie cudzincov v Českej republike

V **Českej republike** je cudzinec z krajín EÚ/EHP povinný do troch dní od vstupu na územie ČR nahlásiť na miestne príslušné Oddelenie pobytových agend Odboru cudzineckej polície Krajského riaditeľstva polície ČR miesto pobytu cudzinca. Ak sa cudzinec chce v ČR zdržiavať viac ako 3 mesiace, je potrebné požiadať o Potvrdenie o prechodnom pobyte občana EÚ. Zástupcovia ČR na integrovanom portáli MPSV Eures upozorňujú občanov EÚ/EHP, ktorí prichádzajú do ČR, aby pred príchodom do krajiny nezabudli na správne a platné doklady; dostatok finančných prostriedkov potrebných na prvý mesiac pobytu; na zabezpečenie aspoň dočasného ubytovania; Európsky preukaz zdravotného poistenia alebo iný doklad o poistení. Zároveň je potrebné, aby sa občania EÚ/EHP po príchode do ČR zaregistrovali, alebo získali povolenie k pobytu; zdravotné a sociálne poistenie; daňovú povinnosť a bankový účet.⁹

Proces zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín je v jednotlivých krajinách V4 komplikovaný. Ako jeden z pozitívnych príkladov rýchleho a málo komplikovaného zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín je uvádzaná Česká republika. Podľa zákona č. 435/2004 Sb. o zamestnanosti občania členských štátov EÚ majú rovnaké právne postavenie pri uplatnení sa na trhu práce v ČR ako občania ČR. Oproti štátnym príslušníkom pochádzajúcim z tretích krajín, nepotrebujú občania EÚ na výkon práce pracovné povolenie z úradu práce. Štátny príslušník z tretej krajiny, ktorý sa chce v ČR zamestnať, môže získať na výkon práce niekoľko typov povolení.

1. **Krátkodobé vízum** – možno ho udeliť maximálne na 90 dní. Dôvodom udelenia krátkodobého víza môže byť aj zamestnanie alebo sezónne zamestnanie. Úrad práce vydá štátnemu príslušníkovi povolenie na zamestnanie u zamestnávateľa, ktorý je v povolení uvedený.
2. **Dlhodobé vízum** – štátny príslušník potrebuje k prijatiu do zamestnania povolenie od úradu práce. Na účely sezónneho zamestnania je vydávané maximálne na 6 mesiacov.
3. **Zamestnanecká karta** – najčastejší doklad oprávňujúci zamestnanie štátneho príslušníka z tretích krajín na výkon práce na území ČR. Zamestnanecká karta môže byť duálna alebo neduálna. Duálna zamestnanecká karta - štátny príslušník môže nastúpiť na voľné pracovné miesto z centrálnej evidencie voľných pracovných miest (spravované Ministerstvom práce, sociálnych vecí ČR), ktoré je možné obsadiť držiteľom zamestnaneckej karty. Neduálnu zamestnaneckú kartu získavajú štátni príslušníci, ktorí majú voľný prístup na trh práce.

⁹ Integrovaný portál MPSV. <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/cesko>

4. **Modrá karta** – vzťahujú sa na ňu rovnaké podmienky ako na modrú kartu vydanú na Slovensku.
5. **Ďalšie formy povolení** – napríklad karta vnútropodnikovo prevedeného zamestnanca; karta vnútropodnikovo prevedeného zamestnanca iného členského štátu EÚ.¹⁰

Pre vydanie zamestnaneckej karty je potrebné nahlásiť voľné pracovné miesto na úrade práce (doba čakania na jeho obsadenie/neobsadenie je 30 dní); podať žiadosť o zamestnaneckú kartu (zahŕňa formulár žiadosti o zamestnaneckú kartu, formulár žiadosti o dlhodobé vízum, pas, 2 fotografie, potvrdenie ubytovania, pracovnú zmluvu, potvrdenie o vzdelaní, výpis z registra trestov). Všetky predložené doklady musia byť v origináli alebo notársky overené kópie a zároveň musia byť aspotilované alebo superlegalizované a preložené do českého jazyka.¹¹ Čakacia lehota na vydanie zamestnaneckej karty je 60 – 90 dní. Po vydaní zamestnaneckej karty je štátny príslušník povinný predložiť svoje biometrické údaje (odtlačky prstov a fotografie). Štátny príslušník získa zamestnaneckú kartu do 2 – 3 týždňov od odovzdania biometrických údajov. Zamestnávateľia môžu zamestnať zamestnanca – štátneho príslušníka z tretích krajín na základe povolenia úradu práce, na pracovné miesto, ktoré nie je možné obsadiť uchádzačmi o zamestnanie občanmi ČR alebo EÚ. Povinnosťou zamestnávateľa je cudzinca, ktorý je u neho zamestnaný nahlásiť na úrad práce, sociálnu poisťovňu, zdravotnú poisťovňu.

2.4.2 Zamestnávanie cudzincov v Maďarsku

Tak ako vo všetkých členských krajinách EÚ, aj v **Maďarsku** platí, že občania EÚ/EHP môžu do Maďarska pricestovať na 90 dní bez povolenia, s platným dokladom totožnosti. V prípade dlhšieho pobytu je potrebné získať v krajine povolenie k pobytu, ktoré cudzincovi v Maďarsku zabezpečuje rezidenčné práva. Platnosť povolenia pobytu je 5 rokov a toto povolenie je možné predĺžiť. Pracovná zmluva uzatvorená s cudzincom z krajín EÚ/EHP a zamestnávateľom musí byť nahlásená na úrade práce. Po nahlásení pracovného pomeru daňovému úradu, získa zamestnanec daňové číslo a po nahlásení zamestnanca zdravotnej poisťovni, získa zamestnanec číslo zdravotného poistenia. Ak je povolenie k pobytu viazané na zárobkovú činnosť, môže byť dĺžka pobytu cudzinca obmedzená dĺžkou trvania pracovného pomeru. V prípade, že cudzinec z EÚ/EHP príde do Maďarska hľadať prácu, dĺžka jeho pobytu nesmie presiahnuť dobu 6 mesiacov.¹²

Získanie pracovného povolenia pre štátneho príslušníka z tretej krajiny sa v **Maďarsku** spája so splnením viacerých podmienok. Štátni príslušníci z tretích krajín, ktorí majú záujem o prácu v Maďarsku, potrebujú získať dva typy povolení – povolenie na pobyt alebo vízum typu D vydané maďarským konzulátom v príslušnej krajine a pracovné povolenie (povolenie na pobyt za účelom zamestnania). Povolenie na pobyt alebo vízum je potrebné získať v zahraničí, nie na území Maďarska. V Maďarsku je možné povolenie na pobyt predĺžiť. Pracovné povolenie nie je možné získať v prípade záujmu o zamestnanie inak ako tým, že sa štátny príslušník preukáže pracovnou ponukou od maďarského zamestnávateľa. V prípade Maďarska tak primárny impulz vychádza od domáceho zamestnávateľa, ktorý, ak má záujem, vyhladá na voľnú pracovnú pozíciu cudzinca. Prvotné je voľné pracovné miesto u maďarského

¹⁰ Spracované na základe materiálu Ministerstva vnútra ČR dostupné na: <https://www.mvcr.cz/clanek/moznosti-pobytu-cizincu-a-jejich-pristupu-na-trh-prace-cr.aspx>

¹¹ Zaměstnanecká karta – vše co potřebujete vědět. Dostupné na: <https://movenetprague.com/zamestnanecka-karta-vse-co-potrebuje-vedet/>

¹² Integrovaná portál MPSV. <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/madarsko>

zamestnávateľa, ktorý jediný môže získať pre cudzinca pracovné povolenie. Toto povolenie sa vydáva na jeden rok a je možné ho opätovne predĺžiť.

Zamestnávateľ, ktorý chce zamestnať štátneho príslušníka z tretej krajiny je povinný splniť niektoré podmienky – je potrebné vykonať test trhu práce (minimálne 30 dní nebolo pracovné miesto obsadené domácim uchádzačom o prácu), štátny príslušník má všetky predpoklady na to, aby mohol pracovnú pozíciu obsadiť. Vo vybraných prípadoch nie je potrebné vykonávať test trhu práce. Štátny príslušník je povinný predložiť aj potvrdenie o tom, že v Maďarsku má zabezpečené ubytovanie. Zamestnávateľ, ktorý štátneho príslušníka zamestná, je potrebný nahlásiť túto skutočnosť daňovému úradu a zdravotnej poisťovni.

V prípade, že cudzinec má záujem o zmenu zamestnávateľa, musí požiadať príslušné orgány o vydanie nového pracovného povolenia. Doba na vydanie rozhodnutia o povolení však môže trvať aj 70 dní. Ak v tom čase už cudzinec nie je zamestnaný, má povinnosť opustiť Maďarsko a podľa zákona musí mať potvrdenie o tom, že Maďarsko opustil. Personálne agentúry v Maďarsku tam cudzincom odporúčajú, aby si zmenu zamestnávateľa dobre rozmysleli.

Občania EÚ a ich rodiny aj občania tretích krajín žijúci v Maďarsku dlhšiu dobu, pracujúci alebo študujúci, s povolením na pobyt sú oprávnení po určitom čase a za splnenia zákonných podmienok stať sa samostatne zárobkovo činnými osobami.

2.4.3 Zamestnávanie cudzincov v Poľsku

Cudzinci, pôvodom z krajín EÚ/EHP, ktorí sa chcú zamestnať v **Poľsku** a ostať tam dlhšie ako 3 mesiace, majú podľa portálu Eures povinnosť zaregistrovať svoj pobyt. K žiadosti prikladajú aj potvrdenie o zamestnaní. Po piatich rokoch nepretržitého pobytu na území Poľska, môžu títo občania požiadať o trvalý pobyt.¹³

Štátni príslušníci z tretích krajín, môžu byť v **Poľsku** zamestnaní na základe udeleného prechodného pobytu; na základe jednotného povolenia na pobyt a zamestnanie; alebo na základe povolenia na sezónne práce. Štátny príslušník z tretej krajiny, ktorý sa chce v Poľsku zamestnať, môže prihlásiť svoj pobyt aj elektronicky na stránke <https://cudzoziemcy.gov.pl/>, kde nájde základné informácie o medzinárodnej ochrane, poskytovaných službách, aj interaktívne formuláre na získanie pobytu.

V Poľsku je možné získať zamestnanie na základe jedného zo šiestich druhov pracovných povolení (A, B, C, D, E a S). Podmienky zamestnania štátneho príslušníka z tretej krajiny, ako aj postupy pri zamestnaní sú upravené podľa toho, o aký typ pracovného povolenia ide. Štátny príslušník, žiadateľ o pracovný pobyt k vyplnenej žiadosti prikladá aj 4 fotografie a fotokópiu platného cestovného pasu. K žiadosti ďalej prikladá potvrdenie o ubytovaní (napríklad zmluva o prenájme), pracovné osvedčenie posledného zamestnávateľa (ak predtým štátny príslušník pracoval), doklady o stabilnom a pravidelnom zdroji príjmu; zdravotné poistenie. Štátny príslušník je povinný zaplatiť poplatky vzťahujúce sa na získanie prechodného pobytu. Žiadosť o povolenie na pobyt podáva štátny príslušník najneskôr v posledný deň legálneho pobytu na území Poľska. Rozhodnutie o udelení pobytu sa vydáva najskôr do mesiaca od dátumu začatia konania. Štátnemu príslušníkovi, ktorý získal povolenie na prechodný pobyt na území Poľska, sa vydáva **pobyťová karta**.¹⁴

¹³ Tamže

¹⁴ Jednotné povolenie na pobyt a pracovné povolenie. Dostupné na <http://udsc.gov.pl/cudzoziemcy/obywatele-panstw-trzecich/chce-przedluzyc-swoj-pobyt-w-polsce/zezwozenie-na-pobyt-czasowy/praca/jednolite-zezwozenie-na-pobyt-i-prace/>

Povolenie A – platí pre štátneho príslušníka, ktorý sa chce zamestnať u osoby so sídlom v Poľsku. Pred prijatím do zamestnania je potrebné vykonať test trhu práce. Pracovná ponuka by nemala obsahovať vyššie požiadavky na zamestnanca, ako sú obvyklé (napríklad znalosť cudzieho jazyka) a zamestnanec by mal dostať odmenu, ktorá je na trhu práce obvyklá. Príslušný úrad práce rozhoduje o udelení povolenia na zamestnanie (do 14 dní, ak sa nenájdu domáci nezamestnaní vhodní na pracovnú pozíciu; ak sa nájdu, potom sa lehota predlžuje na 3 týždne). Povolenie je možné vydať na tri roky.

Povolenie B – týka sa štátneho príslušníka, ktorý vykonáva funkciu v správnej rade právnickej osoby zapísanej v registri podnikateľov. Žiadateľ o povolenie musí preukázať, že dosahuje primeraný príjem (výška ročného príjmu by mala presiahnuť 12-násobok priemerného mesačného platu) a že zamestnáva najmenej dvoch ľudí, ktorí nepotrebujú pracovné povolenie. Potvrdenie sa vydáva štandardne na 3 roky. Ak spoločnosť zamestnáva viac ako 25 ľudí, je možné vydať povolenie na 5 rokov. V prípade, že žiadateľ nespĺňa vyššie uvedené podmienky, je možné povolenie typu B vydať aj na základe predpokladu, že podmienky budú splnené v budúcnosti (transfer technológií, zavádzanie inovácií...).

Povolenie C, D a E je určené štátnym príslušníkom, ktorí pracujú pre zahraničného zamestnávateľa. Zamestnanci pracujúci na základe týchto povolení musia mať podmienky zamestnávania, ktoré nie sú horšie ako podmienky stanovené v poľských právnych predpisoch.

Povolenie S – vydáva sa pre občanov ktorí vykonávajú sezónne práce.

Plat týchto zamestnancov by mal byť v minimálnej výške 70 % priemernej mzdy v regióne, v ktorom majú pracovať.¹⁵ Osobitné podmienky sa vzťahujú na štátnych príslušníkov z tretích krajín, ktorí chcú v Poľsku vykonávať sezónne práce. Povolenie na výkon sezónnej práce sa **vydáva na žiadosť subjektu, ktorý štátnemu príslušníkovi zveril výkon práce**. Rozhodnutie vydáva starosta príslušný podľa sídla alebo bydliska zamestnávateľa. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva štátneho príslušníka z tretej krajiny na sezónne práce, je povinný predložiť nasledujúce doklady:

1. žiadosť o povolenie na výkon sezónneho zamestnania, ktoré predkladá miestne príslušnému úradu práce;
2. navrhovaná odmena pre štátneho príslušníka (nemôže byť nižšia ako odmena domácich zamestnancov podobného typu), pracovný čas alebo počet pracovných hodín v týždni alebo mesiaci, pričom typ zmluvy je základom pre vykonanie práce a dobu platnosti povolenia. Tieto údaje je zamestnávateľ povinný uviesť v žiadosti o povolenie na výkon sezónneho zamestnania;
3. výsledky testu trhu práce – že pracovné miesto nie je možné obsadiť domácim uchádzačom o zamestnanie;
4. povolenie na sezónne zamestnanie sa vydá pre konkrétneho cudzinca. Na základe tohto povolenia môže cudzinec pre zamestnávateľa uvedeného v povolení vykonávať aj iné práce, ako bolo dohodnuté.¹⁶

Zhrnutie

Pri porovnaní podmienok zamestnávania cudzincov z tretích krajín v jednotlivých krajinách V4 konštatujeme, že aj keď sú podmienky na zamestnávanie cudzincov v každej krajine rozdielne, v mnohých povinnostiach sú si podobné. Aj keď v každej krajine ide o pomerne

¹⁵

Text bol spracovaný na základe textu Pracovné povolenia, ktorý je dostupný na stránke: <http://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/zatrudnianie-cudzoziemcow/zezwolenia-na-prace-uw>

zložitý a zdĺhavý proces, v tabuľke č. 7 uvádzame výhody/nevýhody zamestnávania cudzincov z tretích krajín v porovnaní s ostatnými krajinami V4.

Tabuľka 7 Výhody a nevýhody procesov zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín medzi krajinami V4

	Výhody	Nevýhody
Slovensko	možnosť meniť zamestnávateľov počas legálneho pobytu v SR	legislatívne zložitý proces s rôznymi obmedzeniami; časová náročnosť
Česko	zamestnanecká karta ako doklad o možnosti zamestnať sa v ČR	legislatívne a časovo náročný proces
Poľsko	interaktívny elektronický formulár na registráciu pobytu	administratívne náročný proces
Maďarsko		potreba získať povolenie na pobyt v zahraničí, pred príchodom do Maďarska; povolenie na prácu od domáceho zamestnávateľa; legislatívna neprehľadnosť; povinnosť oznámiť úradom odchod cudzinca z krajiny

Zdroj: vlastné spracovanie

3 Podnikanie cudzincov v SR

Medzi základné dôvody príchodu cudzincov na územie Slovenskej republiky patria vo všeobecnosti nízka životná úroveň (sociálno-ekonomické dôvody) a zlá bezpečnostná situácia (vysoká kriminalita alebo vojnový stav) v ich materských krajinách. Napriek tomu, že v rámci celkovej migrácie je Slovensko tranzitnou krajinou, počet cudzincov stúpa.

Vzhľadom na rast slovenského hospodárstva dominovala vo verejnej diskusii v kontexte s ďalšími súvislosťami ako celkový demografický vývoj a štruktúra a kvalita vzdelávacieho systému téma zamestnávania cudzích štátnych príslušníkov. Predchádzajúca kapitola analýzy preto predstavila kvantitatívne údaje o rastúcom počte cudzích štátnych príslušníkov na Slovensku. Súčasne sa ale cudzí štátni príslušníci stávajú na Slovensku aj podnikateľmi.

Podnikateľ na Slovensku môže cudzí štátny príslušník, ktorý **podľa zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov** získal niektorý z nasledujúcich typov pobytov:

- **trvalý**, ktorý môže byť cudziemu štátnemu príslušníkovi udelený na neobmedzený čas, alebo v prípade záujmu SR na päť rokov;
- **prechodný na účel podnikania**, ktorý je časovo viazaný na predpokladaný čas podnikania, jeho maximálne trvanie ale môže byť tri roky;
- **prechodný na účel štúdia** udelený na predpokladaný čas štúdia, maximálne na šesť rokov;
- **prechodný na účel výskumu a vývoja**, ktorý je udeľovaný občanom tretích krajín, pričom časovo je obmedzený na dosiahnutie jeho účelu, ale maximálne v rozsahu dvoch rokov;
- **prechodný na účel zlúčenia rodiny**, ktorý je viazaný skončením platnosti pobytu štátneho príslušníka tretej krajiny, ku ktorému si štátny príslušník tretej krajiny uplatňuje právo na zlúčenie rodiny, najviac však na päť rokov;
- **prechodný pobyt štátneho príslušníka s postavením Slováka žijúceho v zahraničí** v dĺžke päť rokov.

Slovenská republika ako členský štát Európskej únie **bez obmedzení uplatňuje slobodu podnikania** rovnakým spôsobom (práva a povinnosti) **pre občanov SR** ako pre **občanov všetkých členských štátov EÚ** a občanov **Európskeho hospodárskeho priestoru** (členské krajiny EÚ, Island, Lichtenštajnsko a Nórsko) a **Švajčiarskej konfederácie**.

a) Podmienky pre udelenie prechodného pobytu na podnikanie

Cudziemu štátnemu príslušníkovi je prechodný pobyt za účelom podnikania na území Slovenskej republiky udelený ak predloží nižšie uvedené doklady, nie staršie ako 90 dní:

- podnikateľský zámer;
- osvedčenie o živnostenskom oprávnení (platí pre fyzické osoby);
- doklad o oprávnení na podnikanie ako cudzieho príslušníka tretej krajiny, čím môže byť živnostenský list alebo podnikateľská licencia;
- v prípade právnických osôb je potrebné doložiť zakladateľskú listinu alebo spoločenskú zmluvu o založení obchodnej spoločnosti, podľa ktorej je cudzinec jej konateľom alebo zápisnicou z valného zhromaždenia, na ktorom bol cudzí štátny príslušník menovaný za konateľa a zápis do obchodného registra v prípade občana tretej krajiny, ktorá nie je členskou krajinou EÚ alebo OECD;
- výpis z registra trestov;
- finančné zabezpečenie vo výške životného minima zvlášť pre každý mesiac pobytu zostatkom na účte vedeného na meno žiadateľa (210,20 € mesačne od 1. júla 2019);

- finančné zabezpečenie podnikateľskej činnosti bankovým dokladom – 20 násobok pre fyzické osoby alebo 100 násobok pre právnické osoby;
- doklad o ubytovaní minimálne na šesť mesiacov v podobe listu vlastníctva alebo nájomnej zmluvy viažucich sa k nehnuteľnosti, ktorú bude cudzinec využívať na bývanie.

b) Podmienky pre udelenie prechodného pobytu pre ďalšie účely umožňujúce podnikanie cudzincov na Slovensku

Účel štúdia:

- finančné zabezpečenie vo výške životného minima zvlášť pre každý mesiac pobytu;
- potvrdenie o prijatí na štúdium.

Účel výskumu a vývoja:

- finančné zabezpečenie vo výške životného minima zvlášť pre každý mesiac pobytu;
- potvrdenie o výskumnom alebo vývojovom pôsobení alebo hostovaní.

Účel zlúčenia rodiny:

- čestné vyhlásenie osoby s ktorou cudzinec žiada zlúčenie z rodinných dôvodov o tom, že mu poskytne finančné zabezpečenie počas jeho pobytu na Slovensku;
- pracovnú zmluvu osoby s ktorou cudzinec žiada zlúčenie z rodinných dôvodov;
- doklad o vyplácaní mzdy dotknutej osoby;
- potvrdenie o zostatku jej bankového účtu;
- matričný doklad ak nie je osoba plnoletá (18 rokov).

Účel postavenia Slováka žijúceho v zahraničí:

- finančné zabezpečenie vo výške životného minima zvlášť pre každý mesiac pobytu;
- osvedčenie potvrdzujúce status Slováka žijúceho v zahraničí.

c) Podmienky pre obnovenie prechodného pobytu na podnikanie

- potvrdenie o zdanení príjmu z podnikania vo výške 20 násobku životného minima pri fyzickej osobe a 60 násobku pri právnickej osobe;
- ak cudzí podnikateľ nedosiahol v predchádzajúcom období zisk, môže Ministerstvo hospodárstva SR potvrdiť, že jeho podnikateľská činnosť je hospodárskym záujmom Slovenska;
- zdravotné poistenie na čas pobytu na Slovensku;
- zabezpečenie ubytovania rovnakým spôsobom ako pri udeľovaní prechodného pobytu.

3.1 Legislatívne podmienky podnikania cudzincov na Slovensku

Národná rada Slovenskej republiky (NR SR) v roku 2011 prijala **zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov** okrem iného aj z dôvodu potreby zosúladiť slovenských právnych predpisov v oblasti pobytu cudzincov s európskymi normami. Zákon vo svojom dôsledku zjednotil úpravu kontroly hraníc, pobyt cudzincov a zaviedol pravidlá pre riadenie vlastnej migračnej politiky. Slovenská republika týmto zákonom transponovala smernice prijaté Radou EÚ a prepojila tak zákon o pobyte cudzincov s európskymi právnymi predpismi.

Tvorcovia zákona aplikovali znenia nižšie uvedených smerníc Európskeho parlamentu (EP) a Rady EÚ, ktoré boli na európskej úrovni prijímané medzi rokmi 2001 – 2009:

- Smernica Rady 2001/40/ES z 28. mája 2001 o vzájomnom uznávaní rozhodnutí o vyhostení štátnych príslušníkov tretích krajín,
- Smernica Rady 2001/51/ES z 28. júna 2001, ktorou sa dopĺňajú ustanovenia článku 26 Dohovoru, ktorým sa vykonáva Schengenská dohoda zo 14. júna,
- Smernica Rady 2003/86/ES z 22. septembra 2003 o práve na zlúčenie rodiny,
- Smernica Rady 2003/109/ES z 25. novembra 2003 o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom,
- Smernica Rady 2003/110/ES z 25. novembra 2003 o pomoci v prípadoch tranzitu na účely leteckého odsunu,
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov,
- Smernica Rady 2004/81/ES z 29. apríla 2004 o povoleniach na trvalý pobyt, vydávaných štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sú obeťami nezákonného obchodovania s ľuďmi alebo ktorí boli predmetom konania umožňujúceho nelegálne prísťahovalectvo a ktorí spolupracovali s príslušnými orgánmi,
- Smernica Rady 2004/82/ES z 29. apríla 2004 o povinnosti dopravcov oznamovať údaje o cestujúcich.
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/115/ES zo 16. decembra 2008 o spoločných normách a postupoch členských štátov na účely návratu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na ich území.
- Smernica Rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania,
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovujú minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov.

Podľa § 22 zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov povolenie pobytu na účel podnikania udeľuje útvar Polície SR v prípade, ak neexistujú dôvody na zamietnutie žiadosti podľa § 33 ods. 6, t. j. najmä ak:

- je nežiaducou osobou,
- je podozrenie, že svojím pobytom ohrozuje bezpečnosť štátu, verejný poriadok alebo verejné zdravie,
- nespĺňa podmienky na udelenie prechodného pobytu; uzavrel účelové manželstvo,
- uviedol nepravdivé alebo zavádzajúce údaje prípadne predložil falošné alebo pozmenené doklady prípadne doklad inej osoby atď.

Polícia SR povolí pobyt štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý podniká alebo bude podnikat' na území Slovenskej republiky ako fyzická osoba, alebo koná alebo bude konať v mene obchodnej spoločnosti alebo družstva. Žiadateľ ako občan tretej krajiny pritom nesmie byť v žiadnom pracovnoprávnom vzťahu so žiadnym zamestnávateľom na Slovensku.

Ďalšou zákonnou normou vzťahujúcou sa na podnikanie cudzincov je **zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník** (ďalej len „obchodný zákonník“). V zmysle § 21 ods. 1 obchodného zákonníka zahraničné osoby môžu podnikat' na území SR **za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu** ako slovenské osoby, pokiaľ zo zákona nevyplýva niečo iné. Zahraničnou osobou sa pritom rozumie fyzická osoba s bydliskom alebo právnická osoba so sídlom mimo územia SR. Za podnikanie zahraničnej osoby na území SR sa považuje,

podnikanie zahraničnej osoby, ak má podnik alebo jeho zahraničnú zložku umiestnenú na území SR.

Podľa § 21 ods. 4 obchodného zákonníka musí byť cudzinec (občan tretej krajiny) povinne zapísaný do obchodného registra. Oprávnenie cudzinca podnikat' na Slovensku mu vznikne dňom zápisu podniku alebo jeho organizačnej zložky do slovenského obchodného registra. Táto podmienka sa nevzťahuje na fyzickú osobu, ktorá má bydlisko v členskom štáte EÚ alebo OECD. Ďalšie podmienky podnikania upravuje obchodný zákonník v platnom znení.

Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (ďalej len „živnostenský zákon“) umožňuje rovnako ako obchodný zákonník zahraničným osobám prevádzkovať živnosť za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu ako slovenská fyzická osoba alebo slovenská právnická osoba, ak z tohto zákona alebo z iného osobitného predpisu nevyplýva niečo iné. Podmienkou prevádzkovania živnostenského podnikania na našom území cudzincom je získanie osvedčenia o živnostenskom oprávnení. Zahraničné osoby preto, aby získali živnostenské oprávnenie musia okrem všeobecných zákonných podmienok splniť podmienku trvalého alebo prechodného pobytu.

Živnostenský zákon upravuje osobitne povinnosti pre občanov:

- **členského štátu EÚ alebo EHP a Švajčiarskej konfederácie** – povinnosť získať osvedčenie o živnostenskom oprávnení,
- **tretích krajín s trvaným pobytom na Slovensku** – povinnosť získať osvedčenie o živnostenskom oprávnení,
- **tretích krajín s prechodným pobytom umožňujúci podnikanie na Slovensku** – povinnosť získať osvedčenie o živnostenskom oprávnení a zapísať sa do Obchodného registra Slovenskej republiky (ORSR),
- **tretích krajín bez trvalého alebo prechodného pobytu na Slovensku** – najskôr musí byť ustanovený zodpovedný zástupca, následne získať osvedčenie o živnostenskom oprávnení, získať trvalý alebo prechodný pobyt a na záver sa zapísať sa do OR SR.

a) Občania členského štátu EÚ alebo EHP a Švajčiarskej konfederácie a občania tretej krajiny s trvalým pobytom na Slovensku môžu v prípade záujmu o podnikanie na Slovensku pôsobiť ako **fyzické alebo právnické osoby**. Takýmito osobami sa chápu aj štátni príslušníci členského štátu, alebo právnické osoby založené podľa práva členského štátu majúce sídlo, ústredie alebo hlavné miesto podnikateľskej činnosti na území ktoréhokoľvek členského štátu. Ich povinnosťou je pred podnikaním dokázať svoju bezúhonnosť, odbornú, finančnú spôsobilosť a poistenie.

Občan EÚ, EHP alebo Švajčiarskej konfederácie **bezúhonnosť** dokazuje výpisom z registra trestov vydaným v domovskom členskom štáte alebo v inom členskom štáte prípadne inou tzv. rovnocennou listinou, ktorú vydáva príslušný súdny alebo administratívny orgán. Ak sa v niektorej z krajín takéto listiny nevydávajú, prípadne sa vydávajú v lehote dlhšej ako 2 mesiace, občan predloží čestné vyhlásenie o svojej bezúhonnosti. Overovanie podpisu sa vykonáva pred jeho domovským alebo sídelným štátom.

Odborná prax ako ďalšia legislatívna podmienka sa vykonáva uznaním odbornej praxe alebo rozhodnutím o uznaní odbornej kvalifikácie Ministerstvom vnútra SR. Žiadateľ okrem iného predkladá doklad osvedčujúci charakter a dĺžku činnosti vydaným príslušným úradom alebo orgánom členského štátu, a ak je to podľa zákona potrebné aj doklady o vzdelaní. Doklady sa predkladajú s úradne overeným prekladom do slovenského jazyka.

Finančná spoľahlivosť a poistenie občanov EÚ, EHP alebo Švajčiarskej konfederácie môžu byť preukázané aj rovnocennými dokladmi vydanými bankami v členskom štáte.

Poistenie z iného členského štátu musí zodpovedať podmienkam a rozsahu krytia v Slovenskej republike.

b) Občania tretích krajín s prechodným pobytom na Slovensku mimo členských štátov EÚ alebo OECD okrem živnostenského oprávnenia žiadajú o **zápis do Obchodného registra Slovenskej republiky (OR SR)**. Ich zákonnou povinnosťou je podať návrh na zápis na súde podľa obvodu, kde bude mať svoje sídlo podnikanie alebo miesto bydliska. Spoločne s návrhom na zápis do obchodného registra musí občan tretej krajiny s prechodným bydliskom preukázať vlastnícke alebo užívacie právo k nehnuteľnosti alebo jej časti, ktoré budú uvedené ako sídlo alebo miesto podnikania. Súčasne s nimi žiadateľ predkladá podnikateľské oprávnenie činnosti súvisiace s predmetom podnikania. Po vykonaní zápisu do obchodného registra sa žiadateľ prihlasuje do zdravotnej a Sociálnej poisťovne.

c) Občania tretích krajín bez trvalého alebo prechodného pobytu na Slovensku musia okrem získania osvedčenia o živnostenskom oprávnení a zápisu do OR SR **ustanoviť zodpovedného zástupcu**. Môže ním byť fyzická osoba, ktorá má spôsobilosť na prevádzkovanie živnosti a má trvalý alebo prechodný pobyt na území SR. Zodpovedný zástupca musí mať riadnu pracovnú zmluvu, pričom mu musí byť vyplácaná aspoň minimálna mzda. Pracovný pomer nie je potrebný, ak je zodpovedný zástupca rodinným príbuzným.

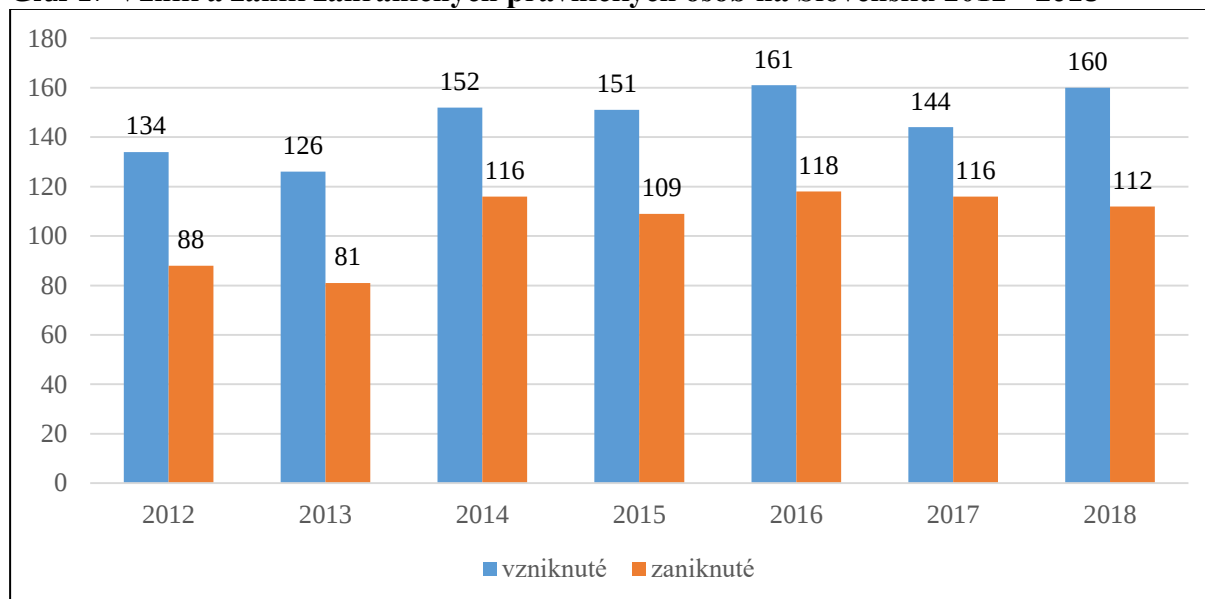
Dňom ohlásenia živnosti vznikne občanovi SR oprávnenie na podnikanie, cudzincovi však oprávnenie podnikať na Slovensku vzniká až dňom zápisu do obchodného registra (existujú výnimky z tohto pravidla). Ďalším rozdielom v porovnaní so slovenským podnikateľom je možnosť zániku živnostenského oprávnenia po uplynutí lehoty, na ktorú bol povolený prechodný alebo trvalý pobyt alebo jeho zrušenie. Pri vyplňaní formulára k ohláseniu živnosti sa od cudzinca požaduje uviesť rozsiahlejšie údaje. Cudzinec navyše predkladá potvrdenie preukazujúce jeho bezúhonnosť.

3.2 Štatistické údaje o zahraničných podnikateľoch na Slovensku

Podľa znenia zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník je na území Slovenskej republiky tiež možné **podnikanie tzv. zahraničných osôb**. Predstavujú ich všetky **fyzické osoby s bydliskom alebo právnické osoby so sídlom mimo územia Slovenskej republiky**.

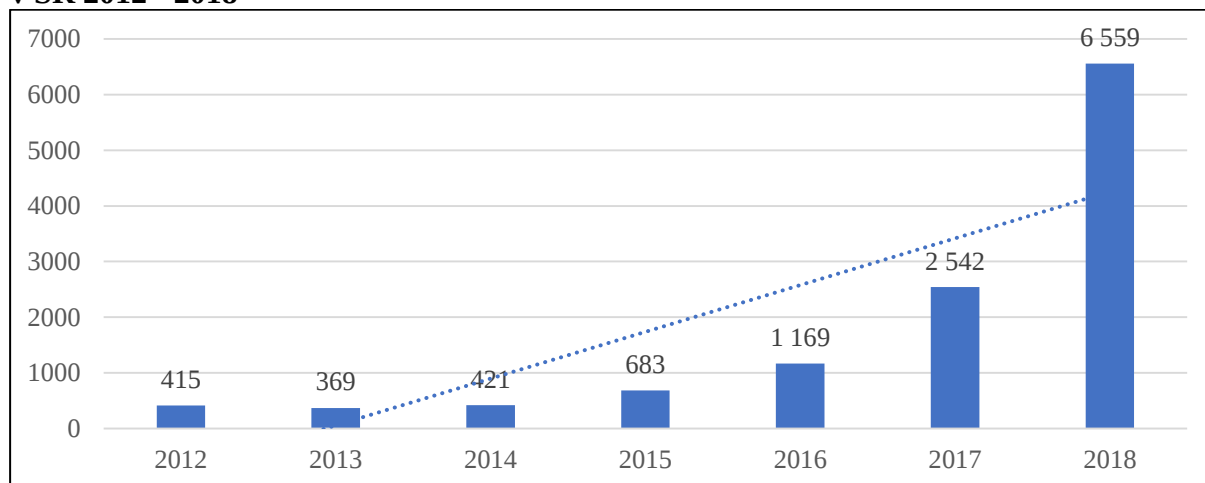
Počas prípravy analýzy bolo zistené, že Slovenská republika nemá žiadnu centrálnu evidenciu všetkých zahraničných podnikateľov pôsobiacich na jej území, preto sa vychádzalo z čiastkových evidencií najmä Úradu hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru SR.

Graf č. 17 zaznamenáva vznik a zánik zahraničných právnických osôb za obdobie rokov 2012 – 2018. Ich celkový podiel medzi všetkými právnickými osobami tvoril v sledovanom období približne 1 %. Vo všetkých rokoch prevažoval počet vzniknutých zahraničných firiem v porovnaní so zaniknutými. Priemerne vzniklo dvakrát viac zahraničných spoločností ako každoročne zaniklo.

Graf 17 Vznik a zánik zahraničných právnických osôb na Slovensku 2012 - 2018

Zdroj: Register organizácií ŠÚ SR, spracované SBA

Počet platných prechodných pobytov pre občanov tretích krajín za účelom podnikania na Slovensku v období rokov 2012 – 2018 narástol takmer 16 násobne. Zatiaľ čo do roku 2016 celkový počet platných pobytov v sledovanej kategórii mierne prekročil počet tisíc pobytov, v nasledujúcich rokoch bol evidovaný medziročne dvoj až trojnásobný nárast. Od roku 2015 sa počet pobytov dvoj-násobil a rozdiel medzi rokmi 2017 a 2018 bol už takmer trojnásobný. Držiteľmi prechodných pobytov za účelom podnikania boli prevažne občania Ukrajiny, Ruskej federácie a ázijských a balkánskych krajín.

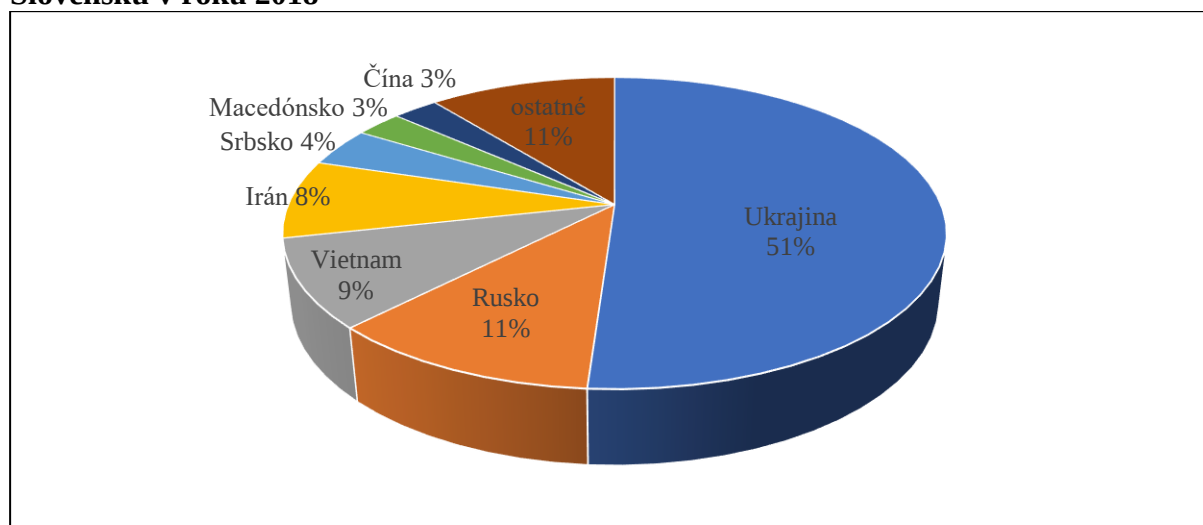
Graf 18 Platné prechodné pobyty štátnych príslušníkov tretích krajín na účel podnikania v SR 2012 - 2018

Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

V roku 2018 dominovali na území Slovenska medzi cudzincami z tretích krajín občania Ukrajiny. Ich podiel presiahol v uvedenom roku viac ako polovicu. Približne 10 % podiel dosiahli občania Ruskej federácie a Vietnamskej socialistickej republiky. 8 % podiel dosiahol podiel občanov Iránu, pričom počet jeho občanov kontinuálne rastie od roku 2014. Krajiny Balkánu Srbsko a Republiky Severné Macedónsko súhrnne dosiahol 7 %. Pobyty občanov

Čínskej ľudovej republiky v roku 2018 dosiahli síce iba 3 % podiel, ale medzi rokmi 2017 a 2018 sa ich počet viac ako zdvojnásobil.

Graf 19 Podiel občanov tretích krajín na celkovom počte cudzincov tretích krajín na Slovensku v roku 2018



Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

Podľa údajov Úradu hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru SR mali na rastúcom počte prechodných pobytov za účelom podnikania pre občanov tretích krajín najväčší podiel občania Ukrajiny.

Ich podiel predstavoval najmä od roku 2015 polovicu zo všetkých prechodných pobytov na podnikanie pre občanov tretích krajín. Druhou najpočetnejšou krajinou v dotknutej kategórii boli občania Ruskej federácie, ktorým sa kvantitatívne v roku 2018 výraznejšie priblížil počet občanov Vietnamu. Súčasne tiež rástol počet pobytov udelených občanom Číny a Kórejskej republiky. Dynamicky tiež narástol počet podnikateľských pobytov z Macedónska a Srbska. Z hľadiska podielu začalo na Slovensku podnikať najviac práve srbských podnikateľov. Medzi rokmi 2017 a 2018 bol zaznamenaný až 4,5 násobný nárast počtu srbských podnikateľov na Slovensku.

Tabuľka 8 Najčastejší pôvod podnikateľov tretích krajín s prechodným pobytom v SR 2012 - 2018

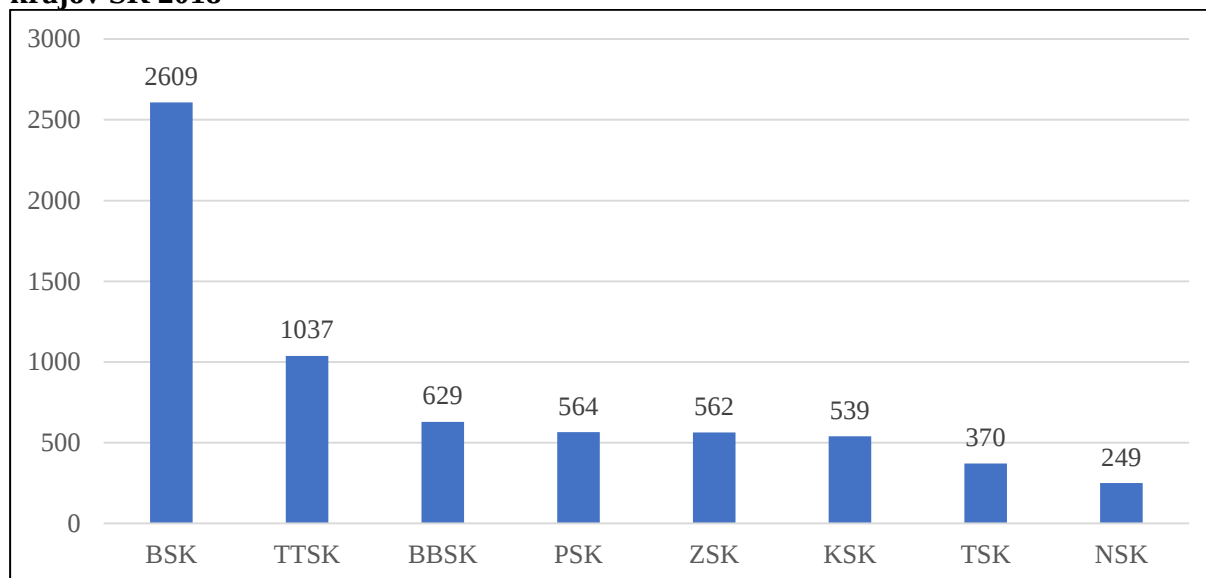
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ukrajina	154	116	116	271	443	1047	3351
Ruská federácia	54	61	63	47	149	278	743
Vietnam	51	30	24	25	36	198	600
Čína	49	56	56	43	63	81	174
Južná Kórea	18	15	17	18	24	0	54
Macedónsko	15	6	16	27	41	91	178
Turecko	10	11	17	18	31	38	69
Srbsko	6	7	22	15	29	57	265

Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

V rámci medziregionálneho porovnania mal najviac podnikateľov z tretích krajín Bratislavský kraj. Takmer štvrtina všetkých prechodných pobytov za účelom podnikania patrila práve kraju so sídlom v hlavnom meste Slovenska. Druhý najvyšší počet prechodných pobytov

na podnikanie bol zastúpený v Trnavskom samosprávnom kraji. Kraje so sídlom v Banskej Bystrici, Žiline, Košiciach a Prešove mali podobný priemerný počet pobytov (približne 150). Krajmi s najnižším priemerným počtom prechodných pobytov na podnikanie pre občanov tretích krajín boli Trenčiansky a Nitriansky samosprávny kraj.

Graf 20 Počet prechodných pobytov na účel podnikania pre občanov tretích krajín podľa krajov SR 2018



Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

Tabuľka č. 9 zaznamenáva kvantitatívny vývoj počtu prechodných pobytov na účel podnikania pre občanov z tretích krajín v krajoch SR v období rokov 2012 – 2018.

Tabuľka 9 Vývoj počtu prechodných pobytov na účel podnikania pre občanov tretích krajín podľa krajov SR 2012 - 2018

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
BSK	204	169	195	388	615	941	2609
BBSK	16	20	16	39	87	297	629
KSK	54	56	59	59	80	212	539
NSK	17	13	28	35	39	78	249
PSK	40	21	24	34	60	198	564
TSK	21	20	10	19	49	149	370
TTSK	28	26	31	37	133	461	1037
ŽSK	35	44	58	72	106	206	562

Zdroj: ÚHCP P PZ, vlastné spracovanie

3.3 Porovnanie podmienok podnikania pre domácich rezidentov, cudzincov z krajín EÚ, EHS, Švajčiarska a občanov tretích krajín

Vzhľadom na rozdielne právne postavenie občanov Slovenskej republiky, občanov členských krajín Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska a občanov tzv. tretích krajín, existujú pre tieto osoby pri zakladaní podnikania rôzne legislatívne povinnosti. Ich prehľadné porovnanie je obsiahnuté v tabuľke č. 10 na nasledujúcej strane.

Všeobecne sa podmienky pre získanie oprávnenia na podnikanie pri občanoch EÚ, EHS a Švajčiarska líšia podľa druhu pobytu. Rôzny prístup k podnikateľskému oprávneniu majú obyvatelia EÚ, EHS a Švajčiarska s trvalým alebo prechodným pobytom. Pri trvalom pobyte sú podmienky rovnaké ako pri slovenských podnikateľoch. Ich podnikanie je možné aj bez udeleného pobytu v prípade, ak ustanovili tzv. oprávnenú osobu.

Občania tretích krajín bez trvalého pobytu sa musia okrem štandardných povinností tiež zapísať do Obchodného registra a to aj v prípade živnostenského podnikania. V prípade ak je občan tretej krajiny zakladateľom alebo spoločníkom obchodnej spoločnosti na Slovensku, nepotrebuje žiadny z povolení na pobyt. Povinnosť získania pobytu sa vyžaduje v prípade, ak sa má stať konateľom spoločnosti.

Tabuľka 10 Základné náležitosti začatia podnikania domáceho podnikateľa, občana členskej krajiny EÚ a občana tretej krajiny

	Domáci podnikateľ	Občan členskej krajiny EÚ, EHP a Švajčiarska	Občan tretej krajiny	
ŽIVNOSŤ	- ohlásenie živnosti - doklad odbornej spôsobilosti	<u>s trvalým pobytom na Slovensku:</u> - ohlásenie živnosti - doklad odbornej spôsobilosti	<u>s trvalým pobytom na Slovensku:</u> - ohlásenie živnosti - doklad odbornej spôsobilosti	
		<u>s prechodným pobytom na Slovensku:</u> - ustanovenie zodpovedného zástupcu - ohlásenie živnosti	<u>s prechodným pobytom na účel podnikania, štúdia, zlučenia rodiny alebo výskumu a vývoja alebo Slováka žijúceho v zahraničí:</u> - ohlásenie živnosti - zápis o obchodného registra	
		<u>bez trvalého pobytu na Slovensku:</u> - ustanovenie zodpovedného zástupcu - ohlásenie živnosti	<u>bez trvalého pobytu na Slovensku:</u> - ustanovenie zodpovedného zástupcu - ohlásenie živnosti - získanie prechodného pobytu v SR - zápis do obchodného registra	
OBCHODNÁ SPOLOČNOSŤ	- vypracovanie zakladateľských dokumentov - ohlásenie živnosti - vyžiadanie súhlasov správcu dane a Sociálnej poisťovne - zápis do obchodného registra - registrácia na daňovom úrade	- vypracovanie zakladateľských dokumentov - ohlásenie živnosti - vyžiadanie súhlasov správcu dane a Sociálnej poisťovne - zápis do obchodného registra - registrácia na daňovom úrade	<u>zakladateľ alebo spoločník:</u> - vypracovanie zakladateľských dokumentov - ohlásenie živnosti - vyžiadanie súhlasu správcu dane a súhlasu Sociálnej poisťovne - zápis do obchodného registra - registrácia na daňovom úrade	<u>konateľ:</u> - všetky povinnosti zakladateľa alebo spoločníka - povolenie na pobyt v SR - predloženie výpisu z registra trestov živnostenskému úradu

Zdroj: vlastné spracovanie SBA podľa oficiálnych dokumentov a legislatívy krajín V4

3.4 Kvalitatívne podmienky podnikania cudzincov na Slovensku

Cieľom realizácie kvalitatívneho prieskumu bolo okrem identifikácie podmienok zamestnávania cudzincov v rámci MSP súčasne **zmapovať podmienky podnikania cudzincov**, ktorí sa na Slovensku rozhodli pre vlastnú podnikateľskú činnosť. Zber údajov sa realizoval v auguste 2019 paralelne so zberom informácií súvisiacich so zamestnávaním cudzincov a rovnako bol realizovaný prostredníctvom riadených rozhovorov. Celková vzorka zahŕňa spolu 8 podnikateľov inej ako slovenskej národnosti, z ktorých je drvivá väčšina pôvodom z tretích – Tunisu, Indie, Číny, Turecka, Vietnamu a Macedónska krajín a jeden zo štátu EÚ – Francúzsko. Z hľadiska odvetvia pôsobenia, väčšina oslovených subjektov pôsobila v oblasti stravovacích služieb. Získané však boli odpovede aj od podnikateľov z oblasti podnikania s vyššou pridanou hodnotou – informatika a telekomunikácie.

Z kvalitatívneho prieskumu vyplynulo, že **hlavným motívom odchodu oslovených cudzincov z domovskej krajiny na Slovensko boli vo väčšine prípadov rodinné dôvody**. Väčšina respondentov spočiatku Slovensko navštívila na základe pozvania od svojho priameho rodinného príslušníka, pričom pobyt na Slovensku sa im zapáčil do tej miery, že sa tu rozhodli zotrvať. V prípade niektorých respondentov bolo **dôvodom na odchod z domovskej krajiny práve založenie, prípadne rozšírenie podnikateľskej činnosti** aj na území Slovenskej republiky. Podnikateľské dôvody sú však do istej miery dopĺňané aj **osobnými, prípadne rodinnými motívmi**. Medzi ostatné dôvody odchodu cudzincov na územie SR patrili **nepriaznivá ekonomická situácia v krajine pôvodu a migrácia za prácou**. Podľa vyjadrení väčšiny respondentov trvalo pomerne dlhú dobu, pokiaľ si na Slovensku založili vlastný biznis, ktorá súvisí s potrebou vybavenia potrebných dokladov na pobyt a celkovou adaptáciou v novej krajine. V súvislosti s uvedeným **väčšina oslovených respondentov pred začatím podnikania na Slovensku pracovala, pričom žiaden z oslovených cudzincov na Slovensku neštudoval**. Čo sa týka podnikateľských skúseností cudzincov možno celkom jasne konštatovať, že **väčšina oslovených nemala pred začiatkom podnikania na Slovensku žiadne skúsenosti s podnikaním, ani z domovskej krajiny**. Menší počet respondentov pre zmenu uviedlo, že isté skúsenosti s podnikaním z domovskej krajiny síce majú, ale predmet podnikateľskej činnosti sa nezhoduje s tým, ktorý vykonávajú na území SR. Z hlbkových rozhovorov tiež vyplynulo, že **informácie potrebné na začatie podnikania nadobudli prácou v obdobných zariadeniach aké teraz samy prevádzkujú** (pozn. pomoc v rodinnom podniku, bežné zamestnanie).

Vychádzajúc zo zistení prieskumu možno konštatovať, že **väčšina cudzincov začala s vlastným podnikaním v priemere 6-10 rokov po príchode na Slovensko**. Špecifickým prípadom sú tí cudzinci, ktorých dôvody príchodu na Slovensko boli čisto v rovine pracovnej migrácie a boli nútení striedať prácu aj za hranicami Slovenska. Rozhovory v tejto súvislosti ukázali aj prípady kedy cudzinci začali s podnikaním až po **13 alebo aj 28 rokoch od príchodu na Slovensko**. Bolo však bežné, že mnohí podnikatelia zo zahraničia **začali s podnikateľskou činnosťou okamžite po príchode na Slovensko** a dnes už tu podnikajú dlhšie ako **15 rokov**. V prípade týchto osôb je však spoločným menovateľom podpora a skúsenosti rodiny, priateľov alebo blízkych, ktorí už na Slovensku podnikajú dlhší čas a teda poznajú miestne pomery a/alebo legislatívne náležitosti súvisiace s výkonom podnikateľskej činnosti, čo podľa respondentov výrazne napomohlo v začiatkoch ako aj pri rozbehu vlastného biznisu.

Ďalším zo zistení riadených rozhovorov je fakt, že **podnikatelia – cudzinci nespolupracujú pri výkone svojho podnikania s podnikateľmi z krajiny pôvodu**. Všeobecne sa dá o istej forme spolupráce hovoriť len v prípade spolupráce s rodinnými príslušníkmi, ktorí podnikajú v rovnakom a/alebo podobnom type biznisu, avšak ide o podnikateľov – cudzincov, ktorí rovnako pôsobia na Slovensku. Podľa slov **väčšiny**

podnikateľov nie je pri ich podnikaní potrebná spolupráca s podnikateľmi z krajiny pôvodu a biznis si každý robí po svojom. V tejto súvislosti možno skôr hovoriť o **preferovaní zamestnávania ľudí rovnakej národnosti**, čo podľa ich slov súvisí hlavne s rovnakým jazykom, kultúrou a zvyklosťami. Z hľadiska veľkostnej štruktúry nemožno vo väčšine prípadov hovoriť o veľkom počte zamestnancov, ide skôr o sezónne typy práce, kde sú cudzinci rovnakej národnosti zamestnávaní na brigádnickú prácu. Z prieskumu však vyplynuli aj skúsenosti cudzincov so zamestnávaním väčšieho počtu zamestnancov, kde je národnostná preferencia obmedzená a preto zamestnávajú aj slovenských občanov. Ide však o podnikateľov – cudzincov, ktorí zamestnávajú v priemere 8 – 10 ľudí.

Preferencia zamestnávania krajanov nesúvisí výlučne len s udržovaním komunity, ale podľa oslovených podnikateľov ide súčasne o výrazné zjednodušenie práce so zamestnancami s rovnakým jazykom. Išlo pritom najmä o cudzincov, ktorí na Slovensku nie sú dlhý čas, čo súvisí aj s nižšou mierou ovládania slovenského jazyka. Zistenia prieskumu totiž naznačujú, **že cudzinci po príchode na Slovensko nevyužívajú žiadne kurzy slovenského jazyka**, preferujú skôr **zdokonaľovanie sa komunikáciou v komunite a rovnako komunikáciou so zákazníkmi**. Napriek uvedenému, **podnikatelia – cudzinci priznávajú, že miera ovládania slovenského jazyka je pri výkone podnikania veľmi dôležitá** v súvislosti s potrebou sledovania legislatívy, účtovníctva až po samotný zákaznícky servis.

3.5 Bariéry podnikania cudzincov na Slovensku

Vychádzajúc z hĺbkových rozhovorov **podnikatelia – cudzinci považujú za najväčšie bariéry súvisiace s výkonom podnikania v podmienkach Slovenskej republiky** nasledovné:

- **Jazykové bariéry**

Vo všeobecnosti sa dá konštatovať, že oslovení cudzinci považujú slovenský jazyk za pomerne náročný a jeho ovládanie si vyžaduje dlhý čas. Celkovo možno konštatovať, že aj napriek tomu, že niektorí z respondentov žijú na Slovensku 3 až 5 rokov, úroveň slovenského jazyka je na úrovni bežnej komunikácie. Ďalší z cudzích podnikateľov ovládajú slovenský jazyk veľmi dobre, čo priamoúmerne zodpovedá ich dobe života na Slovensku. Podľa aktuálnej legislatívy je však pri žiadosti o prechodný pobyt potrebné splnenie viacerých náležitostí, na čo je, podľa ich skúseností, potrebná vyššia úroveň slovenského jazyka. Nakoľko väčšina respondentov po príchode na Slovensko prirodzene slovenský jazyk na potrebnej úrovni neovládala, pociťovali **hlavné problémy pri vybavovaní potrebných náležitostí hlavne na úradoch štátnej správy**. Napriek jazykovej bariére, cudzinci poukazujú na **problém v tom, že príslušní štátni úradníci neovládajú ani hlavné cudzie jazyky akými sú angličtina či nemčina**, čo samotný proces vybavovania prechodného pobytu za účelom zamestnania (v začiatkoch) a/alebo podnikania ešte viacej komplikovalo a oddaľovalo. Podľa slov väčšiny cudzincov by v prípade, že tu nemajú rodinu, príp. známych nebolo možné vybavenie potrebných povolení. V prípade osôb, ktoré prišli na Slovensko individuálne, bolo potrebné využitie služby tlmočníkov a prekladateľov, bez ktorých by celkový proces nebolo možné absolvovať. **Výrazné jazykové bariéry podnikatelia – cudzinci súčasne pociťujú pri samotnom výkone podnikania**. V súvislosti s jazykovými bariérami respondenti dodávajú, že **podnikanie bez služieb ekonomických kancelárií a daňových poradcov by nebolo realizovateľné**, a preto všetky náležitosti súvisiace s legislatívou a účtovníctvom smerujú práve na ne. Uvedené služby preto predstavujú pre podnikateľov-cudzincov dodatočné náklady na podnikanie.

- **Legislatívna oblasť**

V súvislosti s legislatívou upravujúcou podnikateľskú činnosť v podmienkach Slovenskej republiky **podnikatelia – cudzinci najviac poukazujú na bariéry spojené s častou**

zmenou legislatívy. V spojení s jazykovými bariérami má uvedené za následok, že podnikatelia cudzinci nestíhajú sledovať všetky potrebné zmeny, čo ich často dostáva do istých problémov. V tejto súvislosti sa podnikatelia – cudzinci domnievajú, že **legislatíva je celkovo neprehľadná a pomerne komplikovaná.** Za jednu z najproblematickejších oblastí pritom označujú daňovo – odvodovú legislatívu, ktorú musia, v súvislosti s jej častými zmenami a všeobecnou zložitosťou problematiky, riešiť s daňovými a ekonomickými poradcami. V súvislosti s legislatívou sa tiež v rámci rozhovorov objavili názory, že **na Slovensku tiež absentuje akákoľvek pomoc pri začatí podnikania, minimálne podnikateľom - cudzincom.** Podľa ich názoru sú krajiny EÚ (menovite Francúzsko), kde je podpora podnikateľského prostredia na vyššej úrovni, čo by určite privítali aj v podmienkach Slovenska. Objavili sa dokonca názory, že vychádzajúc zo skúseností rodinných príslušníkov niektorých podnikateľov – cudzincov, ktoré podnikajú v rôznych štátoch EÚ (Nemecko, Belgicko, Nórsko) sú podmienky na podnikanie na Slovensku najťažšie a najkomplikovanejšie. Menšinový názor podnikateľov – cudzincov je dokonca taký, že slovenská legislatíva je nastavená príliš prísne proti podnikateľom, pričom vo väčšej miere chráni spotrebiteľa. V prípade vzniku spotrebiteľských sťažností alebo reklamácií sa podnikatelia nevedia dovolať spravodlivosti. Na druhej strane prieskum ukázal, že isté subjekty označili legislatívne povinnosti podnikania na Slovensku za primerané a porovnateľné, prípadne lepšie ako v krajinách pôvodu cudzincov (Macedónsko).

- **Administratívna oblasť**

V súvislosti s potrebnou administratívou hovorí väčšina podnikateľov o **nadmernej byrokracii.** Podľa slov respondentov je byrokracia na Slovensku **absolútne neprimeraná,** nakoľko na každý úkon je potrebných niekoľko dokumentov. Vychádzajúc z platnej legislatívy je **celkový systém podnikania neprehľadný a pre cudzincov s nižšou znalosťou slovenského jazyka nezvládnuteľný.** Podľa vlastných slov, ak by tu podnikatelia cudzinci – nemali rodinných príslušníkov alebo známych, ktorý tu žijú a podnikajú dlhšie bolo by **viac menej nemožné rozbiehať si tu vlastný biznis.** Ako už bolo uvedené vyššie, podnikatelia zvládnutie nadmernej byrokracie riešia službami ekonomických a daňových poradcov, bez ktorých by podľa vlastných slov podnikanie nebolo realizovateľné.

- **Daňovo – odvodové zaťaženie**

Názory na daňovo – odvodové zaťaženie v podmienkach Slovenskej republiky sa medzi jednotlivými respondentmi rôznia. Vo všeobecnosti však môžeme konštatovať, že približne **polovica oslovených podnikateľov – cudzincov označuje daňovo – odvodové zaťaženie na Slovensku za primerané a rovnaká časť za absolútne nadmerné,** čo pre nich predstavuje dodatočnú bariéru v podnikaní. Rozdielnosť názorov v tejto oblasti zvyrazňuje subjekt, ktorý výšku daňovo – odvodového zaťaženia na Slovensku označuje za nízku (porovnanie s Francúzskom), čo bol v konečnom dôsledku jeden z hlavných dôvodov založenia spoločnosti práve na Slovensku.

- **Súčinnosť orgánov štátnej správy**

Závažným zistením prieskumu je **negatívna skúsenosť cudzincov s ochotou a súčinnosťou štátnych orgánov.** Väčšina respondentov uviedla, že sa pri vybavovaní prechodného pobytu za účelom zamestnania a/alebo podnikania, prípadne iných oficiálnych záležitostí stretli s **neochotou hraničiacou s diskrimináciou zo strany štátnych orgánov.** Vychádzajúc z väčšinového názoru respondentov vyplýva, že namiesto ochoty príslušných štátnych úradníkov riešiť požiadavky klienta, dochádza skôr ku komplikovaniu a oddiaľovaniu jednotlivých úkonov na základe ich národnostnej, kultúrnej či jazykovej rozdielnosti. Osobitným problémom je podľa respondentov situácia na Cudzineckej polícii.

Rovnako ako v prípade skupiny firiem zamestnávajúcich cudzincov, aj skupina **podnikateľov poukazuje na nedostatočné personálne kapacity Cudzineckej polície**, čo sa odzrkadľuje na dlhých radoch pri vybavovaní potrebného a prietáhoch v rozhodnutiach o (ne)udelení prechodného pobytu cudzincovi. Z hĺbkových rozhovorov vyplynuli subjektívne skúsenosti istých respondentov o neudelení povolení na návštevu/pobyt rodinným príslušníkom podnikateľov – cudzincov aj po splnení zákonných povinností. Na druhej strane však podnikatelia – cudzinci uvádzajú, že napriek preťaženosti a nesúčinnosti Cudzineckej polície **vo väčšine prípadov nemali zásadné problémy pri predlžovaní prechodného pobytu či už za účelom zamestnania a/alebo podnikania**.

- **Nadmerné kontroly**

Kvalitatívny prieskum ukazuje väčšinovú zhodu podnikateľov – cudzincov v názore, že sú objektom **nadmerného počtu kontrol zo strany štátnych orgánov**. V závislosti od typu a charakteru prevádzky **poukazujú na neprimerané kontroly** zo strany, menovite Regionálneho úradu verejného zdravotníctva, Daňového úradu, Inšpekcie práce, Colného úradu/Finančnej správy a podobne. Respondenti tvrdia, že podľa ich informácií a skúseností sú **kontroly vykonávané v ich prevádzkach častejšie a komplikovanejšie** ako v prevádzkach, ktoré vlastní slovenskí majitelia. Konania štátnych orgánov a kontroly si často vyžadujú pomerne veľa času na riešenie danej veci, čo predstavuje ďalšiu bariéru vo výkone samotného podnikania.

Podľa názoru **väčšiny cudzincov sa však legislatíva vzťahuje na všetkých podnikateľov bez ohľadu na národnosť**, a preto sa domnievajú, že do rovnakej miery zaťažuje aj podnikateľov slovenskej národnosti. Vychádzajúc z uvedeného sa názory podnikateľov ohľadom zhodnotenia, či sa im podniká ťažšie ako slovenským podnikateľom rôznia. Všeobecne sa však zhodujú v tom, že **napriek jednotnej legislatíve platiacej pre všetkých podnikateľov sú bariéry špecifické len pre podnikateľov iného ako slovenského pôvodu**. Za hlavnú označujú predovšetkým **jazykovú bariéru**, ktorá komplikuje podnikanie od oficiálnych potrieb až po každodenný zákaznícky servis. Ako bolo uvedené vyššie, podnikatelia sú v tejto súvislosti odkázaní na využitie služieb tlmočníkov a prekladateľov, čo predstavuje dodatočné náklady na podnikanie a tým pádom na celkovú konkurencieschopnosť podnikateľa. Dodatočnú bariéru pre podnikateľov – cudzincov tiež predstavuje samotná **mentalita slovenského trhu**. Z kvalitatívneho prieskumu vyplýva väčšinový názor cudzincov, že slovenský spotrebiteľ je konzervatívny a preferuje skôr slovenský tovar a/alebo služby v dôsledku čoho je okruh potenciálnych zákazníkov výrazne zúžený. Dodatočnú bariéru v porovnaní so slovenským podnikateľom predstavujú pre cudzincov **povinnosti súvisiace s vybavovaním prechodného pobytu na podnikanie**. Okrem biznis plánu, zabezpečenia financií, potrebných povolení a podobne potrebuje cudzinec výrazne viacej času na vybavenie formalít, ktorý mohol využiť pri plánovaní/výkone samotného podnikania. Čo je pre cudzích podnikateľov súčasne zložitejšie v porovnaní so slovenským podnikateľom je samotný **prístup štátnych orgánov pri vybavovaní objektívnych záležitostí**. Cudzinci hovoria o neochote príslušných orgánov pomáhať, či dokonca rasizme zo strany štátnych úradníkov, čo sa odráža v ďalších komplikáciách a predlžovaní procesov.

3.6 Podmienky podnikania cudzincov v krajinách V4

3.6.1 Česká republika

Zahraničná fyzická osoba, ktorá chce na území Českej republiky prevádzkovať živnosť a ktorá má podľa **zákona č. 326/1999 Zb. o pobyte cudzincov** povinnosť mať pre pobyt na území Českej republiky povolenie, musí k ohláseniu živnosti alebo k žiadosti o koncesiu doložiť doklad o povolení na pobyt. Povinnosť doložiť tento doklad sa nevzťahuje na zahraničné fyzickú osobu, ktorá chce na území Česka prevádzkovať živnosť prostredníctvom organizačnej zložky svojej firmy. Zahraničná fyzická osoba, ktorá je občanom členského štátu Európskej únie alebo iného zmluvného štátu Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskej konfederácie, nemusí predkladať živnostenskému úradu pri ohlásení živnosti alebo žiadosti o koncesiu doklad o povolení na pobyt. Ak chce na území Česka zdržiavať prechodne po dobu dlhšiu ako 3 mesiace, na jej žiadosť príslušné orgány vydajú potvrdenie o prechodnom pobyte na jej území.

Podnikanie cudzincov v Českej republike je podobne ako na Slovensku upravené živnostenským zákonom. **Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní** vníma fyzické a právnické osoby buď ako české alebo zahraničné fyzické a právnické. Zahraničnými osobami sú chápané fyzické a právnické osoby, **ktoré nemajú bydlisko na území Českej republiky**. V prípade fyzickej osoby je rozhodujúce miesto jej trvalého pobytu.

Pre zahraničné osoby v Česku všeobecne platí, že môžu podnikat' na území Českej republiky rovnako ako české osoby, pokiaľ osobitné zákony neustanovujú niečo iné. Táto zásada je priamo obsiahnutá v ustanovení § 5 ods. 2 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní.

Pre zahraničné osoby ďalej platí zásada, že jej *právna osobnosť*, a v prípade fyzických osôb tiež *vojprávnosť*, sa riadi právnym poriadkom štátu, v ktorom má osoba obvyklý pobyt a v prípade právnických osôb sídlo. Právna osobnosť právnickej osoby sa riadi právnym poriadkom štátu, podľa ktorého vznikla. Týmto právnym poriadkom sa spravuje aj obchodné meno alebo názov a vnútorné pomery takej osoby, pomery medzi takouto osobou a jej spoločníkmi alebo členmi a vzájomné pomery spoločníkov alebo členov, ručenie spoločníkov alebo členov za záväzky takej osoby a kto za osobu ako jej orgán koná, ako aj jej zánik.

Na to, aby zahraničná osoba mohla na území Českej republiky podnikat', musia okrem podmienok stanovených českými právnymi predpismi (najmä živnostenským zákonom), spĺňať aj podmienky pre cudzincov, ako je najmä **zákon č. 326/1999 Zb. o pobyte cudzincov na území Českej republiky**, ktorý upravuje vydávanie víz a povolení na trvalý a prechodný pobyt.

Zahraničná osoba môže začať podnikat' v Českej republike **dňom zápisu do obchodného registra**. Na účely podnikania sa do obchodného registra nemusia zapisovať:

- fyzické osoby, ktoré sú štátnymi občanmi členského štátu Európskej únie, iného štátu tvoriaceho Európsky hospodársky priestor alebo Švajčiarskej konfederácie;
- rodinní príslušníci osôb podľa bodu vyššie, za podmienky, že majú oprávnenie zdržiavať sa v Českej republike;
- občania tretieho štátu, ktorým bolo v členskom štáte Európskej únie priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom;
- rodinní príslušníci osôb podľa bodu vyššie, ktorým bolo v Českej republike vydané povolenie na dlhodobý pobyt;

- ďalšie fyzické osoby, ktorým vzniklo právo podnikat' podľa živnostenského alebo iného zákona.

Základnými podmienkami na prevádzkovanie živnosti zahraničnými fyzickými osobami sú **svojprávnosť, bezúhonnosť** a **odborná spôsobilosť**. **Bezúhonnosť** sa dokazuje **výpisom z registra trestov** alebo obdobným dokladom. Za bezúhonnú sa v tejto súvislosti nepovažuje osoba, ktorá bola právoplatne odsúdená pre trestný čin spáchaný úmyselne, ak bol tento trestný čin spáchaný pri podnikaní, alebo mal spojitosť s predmetom podnikania. **Odborná spôsobilosť** sa preukazuje **dokladom** o riadnom ukončení stredného vzdelania s vyučením alebo maturitou v príslušnom odbore vzdelania (alebo s predmetmi odbornej prípravy v príslušnom odbore); riadnom ukončení vyššieho odborného vzdelania alebo dokladom o riadnom ukončení vysokoškolského vzdelania v príslušnom odbore vzdelania. To isté platí pri príbuzných odboroch. Odborná spôsobilosť v príslušnom alebo príbuznom odbore môže byť nahradená šesť ročnou praxou v odbore.

3.6.2 Poľská republika

Podnikanie v Poľsku upravuje **zákon z 2. júla 2004 o slobode hospodárskej činnosti**, ktorý sa vzťahuje rovnako na poľských občanov ako aj na cudzincov. Po zavŕšení integrácie Poľska do Európskej únie je poľský trh otvorený pre podnikateľov z EÚ, ktorí môžu podnikat' za rovnakých podmienok ako poľskí občania. Rovnako ako v prípade iných cudzincov zákon stanovuje určité obmedzenia, odkazuje tiež na zásadu recipacity a medzinárodné dohody.

Zákon zo 14. júla 2006 o vstupe na územie Poľskej republiky umožňuje občanom EÚ a ich rodinným príslušníkom pobyť na území Poľskej republiky dlhšie ako 3 mesiace, okrem iného aj vtedy, keď je občan EÚ zamestnancom alebo samostatne zárobkovo činnou osobou. Po piatich rokoch nepretržitého pobytu má občan EÚ a jeho rodina právo na trvalý pobyt.

Článok 13 zákona z 2. júla 2004 o slobode hospodárskej činnosti delí cudzincov na cudzie osoby z členských štátov EÚ a členských štátov Dohody o Európskom hospodárskom priestore. Občania tretích krajín musia požiadať o povolenie na tolerovaný pobyt utečenca a majú dočasnú ochranu na svojom území. Osoby tretích krajín (článok 13 ods. 3) majú právo začať a vykonávať hospodársku činnosť iba vo forme: komanditnej, komanditno-akciovej, akciovej spoločnosti alebo spoločnosti s ručením obmedzeným.

Občania členského štátu Európskej únie alebo Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarskej konfederácie môžu v Poľsku podnikat' voľne. V **prípade občanov tretej krajiny** je potrebné niektoré z povolení nižšie:

- jedno z povolení na trvalý pobyt;
- povolenie na pobyt EÚ s dlhodobým pobytom;
- povolenie na prechodný pobyt udelené v súvislosti s väzbou na rodinu, ktorá má legálny pobyt v Poľsku;
- štúdium na univerzite;
- postavenie utečenca;
- doplnková ochrana;
- povolenie na pobyt z humanitárnych dôvodov alebo povolenie na tolerovaný pobyt,
- povolenie na prechodný pobyt pri zosobášení s poľským občanom s bydliskom na území Poľska;
- povolenie na prechodný pobyt na účely vykonávania podnikateľskej činnosti;
- dočasná ochrana v Poľsku;
- alebo má tzv. poľskú kartu.

Za **formy podnikateľskej činnosti** sa považujú **činnosť pre jednu osobu** (samostatná zárobková činnosť) ako najjednoduchšia forma podnikania určená pre jednotlivcov zaregistrovaných v Centrálnom registri a informácie o podnikaní (CEIDG), kde sa nevyžaduje minimálny kapitál. Ďalšími formami sú **spoločnosti** ako zložitejšie formy podnikateľskej činnosti – občianska, verejná, partnerská (pridružená), komanditná, komanditno-akciová, akciová spoločnosť a spoločnosť s ručením obmedzeným. Niektoré druhy činností si pritom vyžadujú registráciu v konkrétnej právnej forme alebo vyhradzuje danú formu pre ľudí so špecifickými právomocami.

Ak podnikateľ nespĺňa niektorú zo zákonných podmienok, môže v Poľsku pôsobiť aj v forme **cezhraničných služieb** (má občianstvo jedného z členských štátov EÚ a dočasne poskytuje služby v Poľsku). Svoje podnikateľské aktivity v takom prípade nemusí v Poľsku registrovať, ale táto forma podnikania má dočasný alebo príležitostný charakter.

Podnikanie osôb tretích krajín je legislatívne vymedzené zákonom o cudzincoch z 12. decembra 2013, podľa ktorého občan tretej krajiny môže **získať povolenie na prechodný pobyt na obchodné účely**. Fyzická osoba alebo firma pre účely tohto pobytu má vytvárať príjem alebo vytvárať pracovné miesta. Povolenie na prechodný pobyt sa udeľuje na obdobie 3 mesiacov až 3 rokov s možnosťou požiadať o ďalšie povolenia. Cudziniec predkladá žiadosť osobne najneskôr v posledný deň legálneho pobytu v príslušnom vojvodstve podľa miesta bydliska cudzinca. Pri podaní žiadosti je cudziniec povinný poskytnúť odtlačky prstov.

3.6.3 Maďarsko

Začatie podnikania cudzincov v Maďarsku je podobne ako v iných krajinách možné vo forme fyzickej a právnickej osoby – teda v individuálnej podobe alebo formou obchodných spoločností. Vykonávanie hospodárskej činnosti podlieha osobitnému právnemu rámcu. Podnikateľ si vyberá formu spoločnosti.

Podľa maďarskej legislatívy si môže vybrať z nasledujúcich právnických foriem:

- právnická osoba: spoločnosť s ručením obmedzeným alebo akciová spoločnosť;
- obchodné združenie bez právnej subjektivity – komanditné spoločnosti.

Zahraničná spoločnosť si môže podľa **zákona o maďarských pobočkách a obchodných zastúpeniach zahraničných spoločností** z roku 1997 založiť vlastnú pobočku. Pobočka sa vytvára registráciou v obchodnom registri a po jej zaregistrovaní pobočka disponuje vlastnou právnou subjektivitou.

Samostatne zárobkovo činnou osobou môže byť **štátny príslušník členského štátu Európskej únie** alebo iného **zmluvného štátu Dohody o Európskom hospodárskom priestore**; ďalej **osoba, na ktorú sa vzťahuje zákon o vstupe a pobyte osôb s právom na voľný pobyt**, ktorý uplatňuje právo na voľný pohyb a pobyt na území Maďarskej republiky a **príslušník alebo osoba s bydliskom v tretej krajine**, na ktorú sa vzťahuje zákon o vstupe a pobyte štátnych príslušníkov tretích krajín; **držiteľ povolenia na pobyt na účely zárobkovej činnosti, zlúčenia rodiny alebo štúdia** a **držiteľ povolenia na pobyt na humanitárne účely**.

Podnikanie cudzincov z EÚ je tiež v Maďarsku možné aj **prostredníctvom dočasného a príležitostného poskytovania služieb**. Táto forma podnikania sa ale nevzťahuje na všetky oblasti. Výnimky tvoria najmä služby – finančné, elektronické, komunikačné, doprava, sprostredkovanie dočasného zamestnania, zdravotná starostlivosť, audiovizuálne a kinematografické, rozhlasové vysielanie, hazardné hry, súkromné bezpečnostné služby a ďalšie.

Ďalšou formou je **stála prevádzkareň**. Ide o tzv. trvalé zariadenie na podnikanie, v ktorom podnikateľ úplne alebo sčasti vykonáva svoju činnosť. Za prevádzkareň sa považuje najmä závod, kancelária, továreň, dielňa alebo miesto ťaženia prírodných zdrojov alebo stavenisko.

Tabuľka 11 Základné náležitosti pri začatí podnikania občanov EÚ, EHS a Švajčiarska a občanov tretích krajín v krajinách V4

	Občania EÚ, EHS a Švajčiarska	Občania tretích krajín
Česko	• potvrdenie o ubytovaní • finančné prostriedky vo výške životného minima • potvrdenie o zápise do registra cudzincov • potvrdenie o nedoplatkoch • potvrdenie o bezdlhovosti (doklady nie staršie ako 180 dní, potvrdenia o bezdlhovosti nie staršie ako 30 dní)	• doklad o povolení k pobytu • potvrdenie o ubytovaní • finančné prostriedky vo výške životného minima • potvrdenie o zápise do registra cudzincov • potvrdenie o nedoplatkoch • potvrdenie o bezdlhovosti (doklady nie staršie ako 180 dní, potvrdenia o bezdlhovosti nie staršie ako 30 dní)
Maďarsko	• založenie spoločnosti alebo oznámenie o začatí samostatnej zárobkovej činnosti • výpis z registra trestov • potvrdenie o spôsobe vykonávania práce • vyhlásenie o užívaní sídla spoločnosti • podpísanie dokumentov v prítomnosti právnik	• doklad o povolení k pobytu • založenie spoločnosti alebo oznámenie o začatí samostatnej zárobkovej činnosti • výpis z registra trestov • potvrdenie o spôsobe vykonávania práce • vyhlásenie o užívaní sídla spoločnosti • podpísanie dokumentov v prítomnosti právnik
Poľsko	• potvrdenie o nehnuteľnosti • zápis do Štátneho súdneho registra • zápis do Obchodného registra alebo Registra firiem • zápis do CEIDG (Centrálny register a informácií o hospodárskej činnosti) • registrácia na Daňovom úrade • registrácia na Finančnom úrade	• trvalý alebo prechodný pobyt, utečenec, doplnková ochrana, tolerovaný pobyt, pobyt za účelom hospodárskej činnosti, platná „Pole's Card“ • potvrdenie o nehnuteľnosti • zápis do Štátneho súdneho registra • zápis do Obchodného registra alebo Registra firiem • zápis do CEIDG (Centrálny register a informácií o hospodárskej činnosti) • registrácia na Daňovom úrade • registrácia na Finančnom úrade
Slovensko	• podnikateľský plán • osvedčenie o živnostenskom oprávnení • výpis z registra trestov • potvrdenie o finančnom zostatku z banky žiadateľa (osobný účet) vo výške životného minima na každý mesiac pobytu • potvrdenie o finančnom zostatku z banky žiadateľa (podnikateľský účet) vo výške 20 násobku životného minima • potvrdenie o ubytovaní (doklady nie staršie ako 90 dní)	• podnikateľský plán • osvedčenie o živnostenskom oprávnení • výpis z registra trestov • potvrdenie o finančnom zostatku z banky žiadateľa (osobný účet) vo výške životného minima na každý mesiac pobytu • potvrdenie o finančnom zostatku z banky žiadateľa (podnikateľský účet) vo výške 20 násobku životného minima • potvrdenie o ubytovaní • zápis o obchodného registra (doklady nie staršie ako 90 dní)

Zdroj: vlastné spracovanie, na základe oficiálnych dokumentov a legislatívy krajín V4

Závery a odporúčania

Prostredníctvom analýzy legislatívnych a štatistických ukazovateľov vzťahujúcich sa dominantne na podmienky podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku možno konštatovať, že Slovenská republika umožňuje zamestnávanie a podnikanie cudzincov na svojom území v rovnakými alebo podobnými spôsobmi ako ostatné členské krajiny Európskej únie alebo Európskeho hospodárskeho priestoru. Osobitnú tému môže predstavovať systém prijímania cudzích štátnych príslušníkov z tzv. tretích krajín, kde si legislatívne určujú podmienky jednotlivé členské krajiny EÚ osobitne.

Štatistickými ukazovateľmi bol dokázaný vzostupný trend počtu cudzincov na území SR - a to najmä za ostatné tri roky (2016, 2017, 2018). Celkovo pritom až do roku 2017 bol na Slovensku prítomný väčší počet cudzincov z krajín EÚ, čo sa kvantitatívne zmenilo v roku 2018, kedy na Slovensku prevážil počet cudzincov z tretích krajín. Obe kategórie cudzincov boli vo väčšej miere zamestnancami. V komparácii s celkovou zamestnanosťou možno konštatovať, že na raste slovenskej ekonomiky sa čoraz väčšou mierou podieľajú cudzinci.

Zamestnanci

Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku je pomerne náročný a zdĺhavý proces. V porovnaní s ďalšími krajinami V4 má svoje výhody, ale stále existujú aj možnosti na zlepšenie, skvalitnenie a urýchlenie tohto procesu. A to napriek tomu, že v súlade so Stratégiou už vláda SR v spolupráci s príslušnými inštitúciami a ministerstvami vykonala niektoré zásadné opatrenia na zrýchlenie a uľahčenie procesu zamestnávania cudzích štátnych príslušníkov na území Slovenska. Za pozitívne môžeme označiť skrátenie lehoty na vybavenie udelenia prechodného pobytu na účely zamestnania z 90 na 30 dní v prípade zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily. Rovnako pozitívne môžeme vnímať aj skutočnosť, že zamestnanec sa nemusí preukazovať dokladom o vzdelaní, ak nemá záujem o vydanie modrej karty, alebo ak nejde o vysokokvalifikované pracovné miesto.

Napriek tomu, že Slovensko nie je považované za cieľovú destináciu pre zahraničných zamestnancov, podiel zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP a tretích krajín spolu sa na celkovej zamestnanosti na Slovensku v analyzovaných rokoch pohyboval od 0,46 % v roku 2012 po 2,08 % v roku 2018. Za sedem analyzovaných rokov ide o pomerne výrazný nárast počtu zamestnaných cudzincov na Slovensku. **Kým u cudzincov z krajín EÚ/EHP ide o pomerne stabilizovaný rast počtu zamestnancov na Slovensku, zamestnávatelia na Slovensku riešili nedostatok pracovnej sily predovšetkým pracovnou silou z tretích krajín,** a to najmä v rokoch 2017 a 2018, kedy sa tempo rastu zamestnania tejto skupiny cudzincov zvýšilo o 142,52 %. Počas všetkých analyzovaných rokov bol počet zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP o viac ako polovicu vyšší ako počet štátnych príslušníkov tretích krajín. Najviac cudzincov z krajín EÚ/EHP, ktorí boli na Slovensku zamestnaní, pochádzali z Rumunska, Českej republiky, Maďarska a Poľska. Najviac zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP bolo sústredených do troch krajov – **Bratislavského, Trnavského a Nitrianskeho.** Mierne zvyšujúci sa podiel zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP je vidieť v Košickom kraji, čo môže súvisieť s rozvojom odvetvia IKT v kraji a vytváraním nových pracovných miest, ktoré sú spojené aj s príchodom nových nadnárodných spoločností do kraja.

Výraznejší nárast počtu zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín bol na Slovensku zaznamenaný v rokoch 2017 a 2018. Vzhľadom ku zmene štruktúry krajín, z ktorých občania z tretích krajín zamestnaní na Slovensku pochádzajú, možno konštatovať, že títo zamestnanci vyplňajú nedostatok vhodnej pracovnej sily na Slovensku. Nejde tak o vytlačanie slovenských pracujúcich z pracovných pozícií, ale skôr o nedostatok pracujúcich

na Slovensku, ktorých zamestnávateľa kompenzujú cudzincami. Na Slovensko prichádzajú občania tretích krajín predovšetkým vďaka rastúcemu záujmu zamestnávateľov o zahraničných zamestnancov aj vďaka pomerne vysokej mzde v porovnaní s krajinou pôvodu. Vyššia mzda je silnou motiváciou aj pre zmenu Slovenského zamestnávateľa. Na fluktuáciu zamestnaných štátnych príslušníkov z tretích krajín upozorňujú aj samotní zamestnávateľa. Najviac cudzincov pracujúcich v SR v rokoch 2012 – 2018 pochádzalo z Ukrajiny. Občania Ukrajiny tvorili viac ako jednu štvrtinu všetkých zamestnaných cudzincov z tretích krajín na Slovensku, a to napriek tomu, že v poslednom roku výrazne stúpol počet cudzincov zo Srbska. Občania Ukrajiny a Srbska zamestnaní na Slovensku tvorili spolu polovicu zamestnancov z tretích krajín. Pomerne významnú skupinu cudzincov zamestnaných na Slovensku tvorili aj občania Ruska, Číny, Kórei, Vietnamu a USA.

Štátni príslušníci z tretích krajín zamestnaní v SR boli koncentrovaní prevažne do Bratislavského, Trnavského a Nitrianskeho kraja, naopak najmenej ich bolo v Prešovskom a Banskobystrickom kraji. Koncentrácia cudzincov do uvedených krajov súvisí s viacerými faktormi. Okrem výšky ponúkanej mzdy a dostatku pracovných príležitostí využívajú cudzinci aj existujúcu už pracujúcu alebo podnikajúcu komunitu spoluobčanov a rodiny z domovskej krajiny.

Medzi krajinami EÚ sa Slovensko nachádza na jednom z posledných miest v udeľovaní pracovných povolení na základe modrej karty, a to napriek tomu, že v Stratégii sa uvádza, že SR má záujem najmä o vysokokvalifikovaných cudzincov z tretích krajín. Otázkou tak ostáva, či nezáujem o udelenie modrej karty je na strane cudzincov, alebo na strane SR. Najviac modrých kariet bolo udelených v roku 2018 (11 modrých kariet), čo sú v prepočte na milión obyvateľov iba 3 modré karty. Najčastejšie ich získavajú obyvatelia Ukrajiny a Ruska.

Podnikatelia cudzinci

Najmä posledné dva analyzované roky, 2017 a 2018, sa Slovensko stalo zaujímavé nielen pre zahraničných zamestnancov, ale aj pre cudzincov – podnikateľov. Počet udelených prechodných pobytov za účelom podnikania sa rapídne zvýšil. Počas celého analyzovaného obdobia mali o podnikanie záujem najmä občania z Ukrajiny, Ruskej federácie a Vietnamu. V posledných dvoch rokoch k nim pribudli aj obyvatelia Srbska.

Cudzí štátni príslušníci mali záujem o podnikanie najmä v Bratislavskom a Trnavskom kraji. Na rozdiel od počtu cudzích štátnych príslušníkov, ktorí pri zamestnávaní preferovali okrem už spomínaných krajov aj Trenčiansky a Nitriansky kraj, práve tieto dva kraje boli pre cudzincov – podnikateľov najmenej atraktívne. Vysoký počet cudzincov podnikateľov na Slovensku je viditeľný na tempe rastu počtu udelených prechodných pobytov na účely zamestnania v jednotlivých krajoch, ktoré sa priemerne pohybovali medzi 60,65 % v Košickom kraji po 110,41 % v Trnavskom kraji. Pre porovnanie, priemerné tempo rastu zamestnanosti občanov tretích krajín v jednotlivých krajoch bolo podstatne nižšie, od 22,31 % v Košickom kraji po 106,28 % v Trnavskom kraji.

Z rozhovorov s cudzincami – podnikateľmi na Slovensku vyplynulo, že podnikateľom v začiatkoch podnikania pomáhala najmä rodina a bez jej pomoci by podnikanie bolo veľmi obťažné. V riadených rozhovoroch upozorňujú na to, že najviac povinností majú podnikatelia najmä na začiatku podnikania, pričom cudzinci sú povinní k týmto povinnostiam prirátat aj povinnosť spojenú s vybavením prechodného pobytu na účely podnikania. Rovnako sa opýtaní podnikatelia rozhodli pre podnikanie až po uplynutí určitého obdobia. Hoci v tom čase už ovládali slovenčinu, stále ju považujú za jednu z hlavných bariér podnikania. Okrem jazyka je pre cudzincov podnikateľov na území Slovenska bariérou aj legislatíva, najmä jej časté zmeny, administratívna náročnosť podnikania, ale napríklad aj konzervatívnosť domácich zákazníkov.

Aj keď cudzinci, ktorí na Slovensku podnikajú, nepreferujú pri zamestnávaní spoluobčanov žijúcich na Slovensku, pripúšťajú, že ich radi zamestnávajú kvôli neexistencii jazykovej bariéry, ale aj kultúrnej príbuznosti.

Odporúčania

Na základe analýzy a riadených rozhovorov vyplynuli odporúčania súvisiace so zamestnávaním a podnikaním cudzincov na Slovensku.

Zamestnanci

1. **Skrátenie lehoty na rozhodnutie o udelení prechodného pobytu zo strany Cudzineckej polície z 3 aspoň na 2 mesiace** ako v prípade nedostatkových profesií. Ak sa nepodari skrátiť lehota, podnikatelia apelovali aspoň na dodržiavanie legislatívne stanovených lehôt na rozhodnutie. Podľa skúseností podnikateľov sa **lehota 90 dní** často nedodržiava a v skutočnosti **trvá aj 110 dní**. S tým súvisí odporúčanie **personálne posilniť pôsobenie Cudzineckej polície**, čo by malo mať za následok skrátenie času potrebného na vybavenie dokladov na CP.
2. **Zjednodušenie vybavenia prechodného pobytu**, alebo zavedenie elektronickej komunikácie medzi žiadateľmi o prechodný pobyt a príslušnými inštitúciami. Ako príklad môžu slúžiť elektronické kontaktné formuláre v Poľsku. S tým súvisí aj požiadavka podnikateľov na zavedenie **on-line prístupu** v procese zamestnávania cudzincov, ktorý by umožňoval napr. objednanie sa na Cudzineckú políciu na presný dátum a čas. V rovnakom bode zaznela požiadavka **prepojiť štátne databázy** – zamestnávateľ by zadal požiadavku online a potrebné údaje zo strany štátu by príslušný orgán vygeneroval z prepojenej databázy Slovenskej republiky. Rozhodnutie by pritom mohlo byť taktiež sledovateľné on-line – fáza spracovateľnosti a ako bolo ukončené.
3. Lepšia prehľadnosť legislatívy, jej zjednodušenie, ako aj odstránenie všetkých nadbytočných úkonov spojených so zamestnávaním cudzincov. Výhodou pre zamestnávateľov by bolo aj vytvorenie **centrálneho miesta**, kde by bola všetka potrebná legislatíva a povinnosti zamestnávateľov v súvislosti so zamestnávaním (aj v on-line forme) a **celkové sprehľadnenie systému zamestnávania cudzincov**. To by pomohlo zvýšiť informovanosť podnikateľov o podmienkach zamestnávania cudzincov a sprehľadniť ich povinnosti, čomu by pomohlo aj elektronické prepojenie portálov, na ktorých už informačné materiály existujú (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny a Migračné informačné fórum).

V nasledujúcom texte uvádzame odporúčania na zefektívnenie procesu zamestnávania cudzincov na Slovensku, ktoré vyplynuli z rozhovorov s podnikateľmi, ktorí cudzích štátnych príslušníkov zamestnávajú.

Za dôležité zamestnávateľia považovali **prispôsobenie Štátneho vzdelávacieho systému požiadavkám trhu práce**. Klásť väčší dôraz na technické študijné odbory (osobitne spomenutý chýbajúci odbor – energetik, galvanizácia plastov). Príklad - Trnavskom samosprávnom kraji existuje iba jedno chemické učilište (Hlohovec), čo je hodnotené ako nedostačujúce. Malo by sa pristúpiť k systematickému **zvyšovaniu atraktivity technických odborov** zo strany štátu – posilnenie propagácie a pod.

V menšej miere slovenskí zamestnávateľia apelovali na doručovanie rozhodnutí zo strany Cudzineckej polície priamo zamestnávateľovi; vytváranie komunitných centier pre cudzincov

so zameraním na lepšiu integráciu, prostredníctvom asistencie, informačného servisu a pomoc cudzincom pri oficiálnych ako aj bežných životných potrebách.

Časť zamestnávateľov by prijala **predĺženie prechodného pobytu cudzinca za účelom zamestnania z 1 na 2 roky**, čím by sa zamestnávateľovi znížila administratívna záťaž, ktorá je spojená s predlžovaním jeho pobytu. Niektorým zamestnávateľom tiež úplne **nevyhovuje povinnosť nahlasovania voľného pracovného miesta**. Vzniká tak problém s tzv. apostiláciou dokladov o vzdelaní cudzincov. Častou realitou je, že vyštudované odbory v zahraničí nie sú zhodné so skupinou odborov v SR.

Podľa zamestnávateľov na Slovensku by mala byť zvážená **povinnosť potvrdenia o ubytovaní**, ktorá sa predkladá spolu so žiadosťou o prechodný pobyt na účely zamestnania. Hoci zamestnávateľ nevie, či cudzinca reálne zamestná **musí zamestnávateľ cudziemu zamestnancovi hradiť ubytovanie**, pričom je potrebné platiť aj vtedy, ak tam cudzinec ešte nebýva. Súčasne by sa mala prehodnotiť **možnosť skúšobnej doby s následným prispôbením znenia legislatívy**. Zamestnávateľ si cudzinca nevie pracovne overiť v skúšobnej dobe, lebo s ním hneď uzatvára pracovnú zmluvu. V súčasnosti je jedinou výnimkou iba inštitút sezónnej práce, ktorá je kratšia (180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov).

Podnikatelia cudzinci

Rovnako ako v prípade zamestnávania cudzincov, tak aj v prípade cudzincov podnikateľov vyplynuli z analýzy a z riadených rozhovorov okrem záverov aj odporúčania na zlepšenie podmienok pre podnikanie cudzích štátnych príslušníkov na Slovensku.

Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov upravuje podmienky pre štátnych príslušníkov tretích krajín, aby mali možnosť pricestovať na územie SR, zdržať sa a rozvíjať svoje podnikanie. Štátni príslušníci tretích krajín sa zvyčajne na území SR môžu zdržiavať 90 dní v rámci 180 dní. Ak uvedené subjekty chcú zotrvať dlhšie musia požiadať o národné víza alebo o udelenie prechodného pobytu.

V zmysle ustanovenia § 15 zákona o pobyte cudzincov národné vízum môže byť štátnemu príslušníkovi tretej krajiny udelené, ak je to v záujme Slovenskej republiky. Predmetné národné vízum na pobyt dlhší ako tri mesiace, možno udeliť najviac na dvanásť mesiacov. Spolu so žiadosťou o udelenie národného víza príslušník tretej krajiny priloží (okrem iných zákonom stanovených dokumentov) doklad preukazujúci účel pobytu. Podľa ustanovenia § 32 ods. 5 zákona o pobyte cudzincov účel pobytu štátny príslušník tretej krajiny preukáže predložením podnikateľského zámeru vo forme podľa osobitného predpisu, podnikateľského zámeru na realizáciu inovatívneho projektu alebo dokladu potvrdzujúceho oprávnenie na podnikanie, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 22. Konanie o udelení národného víza je upravené v § 17 zákona č. 404/2011 Z. z. pričom ide o pomerne komplikovaný proces. Ešte pred začatím podnikania kladie na zahraničného podnikateľa so záujmom podnikáť na území SR zákon povinnosť predložiť podnikateľský zámer, pričom jeho posudzovanie môže byť subjektívne, keďže neexistujú žiadne pravidlá na jeho posudzovanie.

Výšku finančného zabezpečenia podnikateľskej činnosti (§ 32 ods. 7 zákona o pobyte cudzincov) právnických osôb so zvyčajnou podnikateľskou činnosťou štátny príslušník tretej krajiny musí preukázať stonásobkom životného minima. Ide o pomerne vysokú finančnú čiastku, ktorá môže pre niektorých podnikateľov predstavovať prekážku. Ďalšie administratívne prekážky sa viažu k predkladaniu vzťahu cudzieho podnikateľa

k nehnuteľnosti, ktorú bude využívať na podnikanie. Cudzí podnikatelia tiež musia zažiadať o zdravotné poistenie.

Vzhľadom na časové obmedzenie povolenia na podnikanie existuje taktiež problém s posudzovaním predĺženia povolenia na pobyt na území SR. Keďže si cudzí podnikateľ nemusí byť istý, či mu bude predĺžený pobyt na území SR, môže to obmedzovať jeho podnikateľské aktivity do obdobia pre ktoré ešte nemá úradne potvrdené predĺženie pobytu. Povinnosti s vykazovaním zisku pri predlžovaní pobytu sú jednoznačne nad rámec povinností, ktoré majú domáci podnikatelia.

Podnikateľov na Slovensku trápia rovnaké problémy, a to bez ohľadu na to, či sú pôvodom zo Slovenska alebo zo zahraničia. Navyše sú cudzinci podnikajúci na Slovensku konfrontovaní s cudzím jazykom (slovenčinou). Preto by prioritne privítali **menej časté zmeny legislatívy a jej sprehládnenie**. Za vhodnú pomoc považujú cudzí podnikatelia aj **lepšiu formu informačných materiálov v cudzích jazykoch**, ktoré by obsahovali aj prehľad novelizovanej legislatívy a ďalších zákonných povinností súvisiacich s pobytom na Slovensku a výkonom ich podnikania. Preloženie niektorých základných zákonov upravujúcich podnikanie cudzincov do anglického alebo nemeckého jazyka, by prispelo k zlepšeniu podmienok podnikania cudzincov.

Približne každý druhý oslovený počas riadeného rozhovoru uviedol **zníženie daňovo – odvodového zaťaženia**. Ďalej bolo uvádzané **odstránenie nadmernej byrokracie**. Podľa ich skúsenosti je verejnou správou vyžadovaných zbytočne veľké množstvo dokumentov a potvrdení na rôzne účely. Osobitne by mal byť **zjednodušený proces žiadosti o prechodný pobyt za účelom podnikania** – podnikateľmi zo zahraničia bol vyhodnotený ako neprehľadný a komplikovaný. Podobne ako slovenskí podnikatelia aj cudzinci vyjadrili záujem o **skrátienie lehôt Cudzineckej polície** – v ich prípade na rozhodnutie o prechodnom pobyte za účelom podnikania. Rovnako odporúčali **personálne posilniť Cudzineckú políciu** v záujme skrátenia času potrebného na vybavenie dokladov na jej oddeleniach.

Cudzím podnikateľom taktiež prekážal **počet kontrol štátnych orgánov v prevádzkach a miestach podnikania** (Hygiena, Inšpektorát práce, Protipožiarna ochrana, Daňová a finančná správa, colná správa).

Okrem vyššie uvedeného cudzí podnikatelia odporúčali zvážiť **vyššiu mieru podpory štátu pri začatí a výkone podnikania**. Osobitne cudzím podnikateľom by vyhovovala **intenzívnejšia spolupráca s obchodnými komorami cudzích štátov**. Spoluprácu by prehĺbili aj medzi firmami v rámci spoločného odvetvia podnikania. Podobne ako domáci podnikatelia požadovali **zlepšenie on-line vybavovania administratívy** s verejnou správou.

Za vhodný námet na úpravu systému podnikania cudzí podnikatelia považovali **zníženie hodnoty alebo úplné odstránenie povinnosti cudzinca pri žiadosti o prechodný pobyt (za účelom zamestnania aj podnikania) preukázať objem finančných prostriedkov na účte**. Privítali by tiež upresnenie podmienok MH SR v súvislosti s posudzovaním prínosu podnikania cudzinca na území SR ako alternatívy k preukazovaniu odbornej spôsobilosti cudzinca a štátne jazykové kurzy.

Zoznam použitej literatúry

ĎURANA, Radoslav (2018). *Ako ťažké je zamestnať cudzinca*. 6/2018. Dostupné na: <https://www.iness.sk/sk/int-62018-ako-tazke-je-zamestnat-cudzinca>

GULIČOVÁ, Mária Grethe; BARGEROVÁ, Zuzana (2008). *Organizácia azylovej a migračnej politiky v Slovenskej republike*. Národná štúdia pre Európsku migračnú sieť (European Migration Network). Bratislava: IOM.

HAMBRMAN, Michal (2015). Silný rast zamestnanosti bude pokračovať. IFP. Komentár 2015/11. Dostupné na: www.financie.gov.sk/ifp

KOVANDA, Lukáš (2016). Ekonomická prínosnosť imigrácie klesá. In: *Masová migrácia. Záchrana, alebo zkáza Európy?* Praha: Institut Václava Klause. Publikácia č. 23/2016. ISSN 1213-3299.

TRBOLA, Robert; RÁKOCZYOVÁ, Miroslava (eds): *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR I*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2011. ISBN 978-80-87474-19-8

TRBOLA, ROBERT; RÁKOCZYOVÁ, MIROSLAVA (eds.) *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR II. Role zaměstnání a vybraných institucí v procesu integrace*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. 2011. ISBN 978-80-87474-20-4.

Trexima: *Kvantifikácia disparít na trhu práce a z nich vyplývajúce odporúčania pre trh práce v SR a jej jednotlivých regiónoch v roku 2017*. Dostupné na: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/NP_prognozy/2018/Kvantifikacia_disparit_na_trhu_prace_a_z_nich_vyplyvajuce_odporucania.pdf

WEIGL, Jiří (2016). Migrace není příležitost ale hrozba. In: *Masová migrácia. Záchrana, alebo zkáza Európy?* Praha: Institut Václava Klause. Publikácia č. 23/2016. ISSN 1213-3299.

Metodická príručka SK ISCO-08. Charakteristika SK ISCO-08 a princípy zaradovania pracovných miest do SK ISCO-08 pre užívateľov. Dostupné na: <http://www.hisco.sk/downloads/MP%20SK%20ISCO-08.pdf>

Integrovaný portál MPSV. <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/cesko>

Integrovaná portál MPSV. <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/madarsko>

Integrovaný portál MPSV. <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/polsko>

OSN. *International migrant stock at mid-year by sex and by major area, region, country or area, 1990-2017*. Dostupné na: <https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/data/estimates2/estimates15.asp>

Jednotné povolenie na pobyt a pracovné povolenie. Dostupné na <http://udsc.gov.pl/cudzoziemcy/obywatele-panstw-trzecich/chce-przedluzyc-swoj-pobyt-w-polsce/zezwozenie-na-pobyt-czasowy/praca/jednolite-zezwozenie-na-pobyt-i-prace/>

Ministerstvo vnútra ČR. Dostupné na: <https://www.mvcr.cz/clanek/moznosti-pobytu-cizincu-a-jejich-pristupu-na-trh-prace-cr.aspx>

Podporná schéma na návrat odborníkov zo zahraničia. Dostupné na: <https://www.vedatechnika.sk/SK/o-scheme-navraty/Documents/Navraty/Podporna-schema-na-navrat-odbornikov-zo-zahranicia.pdf>

Povolenia na sezónne práce. Dostupné na: <http://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/zatrudnianie-cudzoziemcow/zezwozenia-na-prace>

Pracovné povolenia. Dostupné na: <http://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/zatrudnianie-cudzoziemcow/zezwozenia-na-prace-uw>

Smernica Európskeho parlamentu a rady 2011/98/EÚ z 13. decembra 2011 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. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0098&from=SK>

Smernica rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?qid=1565100077130&uri=CELEX:32009L0050>

MPSVaR SR. *Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike.* Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-cudzincov/aktuality/strategia-pracovnej-mobility-cudzincov-sr.html>

Štatistická klasifikácia zamestnaní. Dostupná na: <https://www.kvalifikacie.sk/sk-isco-08>

ÚHCP P PZ. Štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie v Slovenskej republike 2012. Dostupné na: https://www.minv.sk/swift_data/source/policia/hranicna_a_cudzinecka_policia/rocenky/rok_2012/2012_I_polrok%20UHCP-SK-REV.pdf

ÚHCP P PZ. Štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie v Slovenskej republike 2013. Dostupné na: https://www.minv.sk/swift_data/source/policia/hranicna_a_cudzinecka_policia/rocenky/rok_2013/2013-rocenka-UHCP-SK.pdf

ÚHCP P PZ. Štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie v Slovenskej republike 2014. Dostupné na: https://www.minv.sk/swift_data/source/policia/hranicna_a_cudzinecka_policia/rocenky/rok_2014/2014-rocenka-UHCP-SK.pdf

ÚHCP P PZ. Štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie v Slovenskej republike 2015. Dostupné na: https://www.minv.sk/swift_data/source/policia/hranicna_a_cudzinecka_policia/rocenky/rok_2015/2015-rocenka-UHCP-SK.pdf

ÚHCP P PZ. Štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie v Slovenskej republike 2016.

Dostupné na: https://www.minv.sk/swift_data/source/policia/uhcp/rocenky/rok_2016/2016-rocenka-UHCP-SK.pdf

ÚHCP P PZ. Štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie v Slovenskej republike 2017. Dostupné na: https://www.minv.sk/swift_data/source/policia/hranicna_a_cudzinecka_policia/rocenky/rok_2017/2017-rocenka-UHCP-SK.pdf

ÚHCP P PZ. Štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie v Slovenskej republike 2018. Dostupné na: https://www.minv.sk/swift_data/source/policia/hranicna_a_cudzinecka_policia/rocenky/rok_2018/2018-rocenka-UHCP-SK.pdf

Zaměstnanecká karta – vše co potřebujete vědět. Dostupné na: <https://mvetoprague.com/zamestnanecka-karta-vse-co-potrebuje-vedet/>

Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

Zákon č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov

Zákon č. 326/1999 Zb. o pobyte cudzincov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

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

Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov