



Analýza zmien na trhu práce a zamestnávania cudzincov na Slovensku v rokoch 2019 - 2021

Bratislava 2022



EURÓPSKA ÚNIA
Európsky fond regionálneho rozvoja
OP Integrovaná infraštruktúra 2014 – 2020



MINISTERSTVO
DOPRAVY A VÝSTAVBY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



MINISTERSTVO
HOSPODÁRSTVA
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Vydavateľ: Slovak Business Agency

© SBA, Bratislava, 2022

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

Neprešlo jazykovou úpravou.

Obsah

Zoznam grafov a tabuliek.....	4
Úvod.....	7
1. Trh práce a zmeny v pracovnoprávnej legislatíve.....	8
1.1 Zamestnávanie občanov SR.....	8
1.1.1 Zmeny v zamestnávaní občanov na Slovensku.....	9
1.2 Zmeny týkajúce sa zamestnávania cudzincov na území SR.....	14
1.2.1 Zamestnávanie občanov EÚ/EHP	15
1.2.2 Zamestnávanie občanov tretích krajín.....	15
1.3 Príklady dobrej praxe v súvislosti so zamestnávaním cudzincov vo vybraných krajinách EÚ	25
2. Vývoj zamestnanosti na Slovensku v rokoch 2019 – 2022	30
2.1 Vývoj vybraných ukazovateľov zamestnanosti a nezamestnanosti obyvateľstva	30
2.1.1 Ekonomicky aktívne obyvateľstvo.....	30
2.2 Zamestnávanie cudzincov	40
2.3 Základná charakteristika cudzincov s pobytom na území SR podľa vybraných krajín..	48
3. Závery z okrúhlych stolov	63
3.1 Podmienky zamestnávania občanov SR v období pandémie COVID	63
3.2 Podmienky zamestnávania cudzincov na Slovensku.....	65
4. Závery a odporúčania.....	70
Zoznam použitej literatúry.....	76

Zoznam grafov

Graf 1 Vývoj počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva na Slovensku v období od 1Q 2019 do 2Q 2022 (v tis.)	31
Graf 2 Vývoj počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva a počtu pracujúcich v období od 1Q 2019 do 2Q 2022 (v tis. obyvateľov)	32
Graf 3 Vývoj počtu zamestnaných osôb v MSP, podľa veľkostnej kategórie podniku, v rokoch 2019 - 2021.....	33
Graf 4 Odvetvová štruktúra zamestnancov podľa SK NACE v období od 1Q 2019 do 2Q 2022 v %	34
Graf 5 Vývoj celkového počtu nezamestnaných v hospodárstve SR za obdobie od 1Q 2019 do 2Q 2022 v tis. ..	36
Graf 6 Odvetvová štruktúra nezamestnaných v hospodárstve SR podľa jednotlivých odvetví SK NACE v období od 1Q 2019 do 2Q 2022 v tis.	38
Graf 7 Podiel pracujúcich vo veku 16 – 64 rokov zvyčajne pracujúcich z domu za roky 2012 – 2021.....	39
Graf 8 Prekážky podnikania porovnanie 2021/2020.....	40
Graf 9 Vývoj celkového počtu zamestnaných osôb v SR a počtu cudzincov zamestnaných v SR k decembru rokov 2012 - 2021	40
Graf 10 Vývoj podielu zamestnaných cudzincov na celkovom počte zamestnaných osôb na Slovensku v percentuálnom vyjadrení v rokoch 2012 - 2021.....	41
Graf 11 Počet udelených pobytov občanov tretích krajín v rokoch 2019 - 2021 na Slovensku.....	42
Graf 12 Dôvody udelenia prechodného pobytu na území SR v rokoch 2019 - 2021	43
Graf 13 Vývoj počtu zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP a z tretích krajín v SR v mesiacoch január 2019 - jún 2022.....	45
Graf 14 Počet cudzincov z EÚ/EHP zamestnaných na Slovensku k decembru rokov 2012 - 2021.....	46
Graf 15 Vývoj počtu cudzincov z vybraných krajín EÚ/EHP zamestnaných v SR v rokoch 2012 – 2021	46
Graf 16 Počet cudzincov z tretích krajín pracujúcich na Slovensku k decembru rokov 2012 - 2021	47
Graf 17 Vývoj počtu cudzincov z vybraných tretích krajín pracujúcich v SR na základe pracovného povolenia aj informačnej karty v rokoch 2012 - 2021.....	47
Graf 18 Vývoj počtu zamestnaných Rumunov na Slovensku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru na Slovensku v období január 2019 - jún 2022	50
Graf 19 Štruktúra zamestnaných Rumunov podľa pracovnej pozície v období január 2019 – jún 2022	51
Graf 20 Percentuálny vývoj zamestnaných Rumunov podľa dosiahnutého vzdelania v období január 2019 - jún 2022.....	51
Graf 21 Vývoj počtu zamestnaných Čechov na Slovensku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru na Slovensku v období január 2019 - jún 2022.....	52
Graf 22 Štruktúra zamestnaných Čechov podľa pracovnej pozície v období január 2019 - jún 2022	53
Graf 23 Percentuálny vývoj zamestnaných Čechov podľa dosiahnutého vzdelania v období január 2019 - jún 2022	53
Graf 24 Vývoj počtu zamestnaných Maďarov na Slovensku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru na Slovensku v období január 2019 - jún 2022.....	54
Graf 25 Štruktúra zamestnaných Maďarov podľa pracovnej pozície v období január 2019 – jún 2022.....	55
Graf 26 Percentuálny vývoj zamestnaných Maďarov podľa dosiahnutého vzdelania v období január 2019 - jún 2022.....	55
Graf 27 Vývoj počtu pracujúcich Ukrajincov na Slovensku v období január 2019 - jún 2022.....	55
Graf 28 Vývoj počtu zamestnaných Ukrajincov na Slovensku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru na Slovensku v období január 2019 – jún 2022	56
Graf 29 Percentuálny vývoj zamestnaných Ukrajincov podľa pracovnej pozície v období január 2019 - jún 2022	57
Graf 30 Percentuálny vývoj zamestnaných Ukrajincov podľa dosiahnutého vzdelania v období január 2019 – jún 2022.....	57
Graf 31 Vývoj počtu pracujúcich Srbov na Slovensku v období január 2019 - jún 2022	58
Graf 32 Vývoj počtu zamestnaných Srbov na Slovensku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru v období január 2019 - jún 2022	59
Graf 33 Percentuálny vývoj zamestnaných Srbov na Slovensku podľa pracovnej pozície v období január 2019 - jún 2022.....	59
Graf 34 Percentuálny vývoj zamestnaných Srbov na Slovensku podľa dosiahnutého vzdelania v období január 2019 – jún 2022	59
Graf 35 Vývoj počtu pracujúcich Gruzíncov na Slovensku v období január 2019 - jún 2022.....	60
Graf 36 Vývoj počtu zamestnaných Gruzíncov na Slovensku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru na Slovensku v období január 2019 - jún 2022.....	61
Graf 37 Percentuálny vývoj zamestnaných Gruzíncov na Slovensku podľa pracovnej pozície v období január 2019 – jún 2022.....	61

Graf 38 Percentuálny vývoj zamestnaných Gruzíncov na Slovensku podľa dosiahnutého vzdelania v období január 2019 – jún 2022 61

Zoznam tabuliek

Tabuľka 1 Príklady zmien v súvislosti s platbou poistenia v nezamestnanosti v rámci kurzarbeitu 14

Tabuľka 2 Príklady dobrej praxe vo vybraných krajinách EU 29

Tabuľka 3 Indexy zamestnanosti vo vybraných odvetviach hospodárstva v rokoch 2019-2021 35

Tabuľka 4 Prehľad hlavných skupín a úrovne zručností 49

Zoznam skratiek

BBSK	Banskobystrický samosprávny kraj
BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
BSK	Bratislavský samosprávny kraj
ČR	Česká republika
EAO	Ekonomicky aktívne obyvateľstvo
EGO	Emergency Government Ordinance
EHP	Európsky hospodársky priestor
EÚ	Európska únia
FO	Fyzická osoba
HO	Home office
IKT	Informačné a komunikačné technológie
IOM	Medzinárodná organizácia pre migráciu
ISP	Inštitút sociálnej politiky
KSK	Košický samosprávny kraj
MO	Maloobchod
MSP	Malé a stredné podniky
MŠVVaŠ SR	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
NO	Nezisková organizácia
NSK	Nitriansky samosprávny kraj
OECD	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OSN	Organizácia spojených národov
PESEL	Univerzálny elektronický systém evidencie obyvateľstva v Poľsku
PLN	Poľský zlotý
PO	Právnická osoba
PSK	Prešovský samosprávny kraj
SBA	Slovak Business Agency
SEK	Švédka koruna
SR	Slovenská republika
SŠ	Stredná škola
SZČO	Samostatne zárobkovo činná osoba
TSK	Trenčiansky samosprávny kraj
TTSK	Trnavský samosprávny kraj
ÚHaCP P PZ	Úrad hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru
VO	Veľkoobchod
VŠ	Vysoká škola
ZSK	Žilinský samosprávny kraj
ZŠ	Základná škola

Úvod

Trh práce predstavuje dôležitú súčasť fungovania ekonomiky každej krajiny. Na trhu práce sa stretáva ponuka a dopyt po práci. Každoročne trh práce podlieha vývoju, zmenám, ktoré sa odrážajú či už na rôznych ponukách práce, dopyte po práci, ale i v požiadavkách firiem na pracovnú silu.

Faktory, ktoré ovplyvnili v rokoch 2019-2022 vývoj na trhu práce, boli prevažne neekonomického charakteru. Najzásadnejší vplyv na slovenský trh práce mala pandémia COVID – 19 a vojna na Ukrajine, ktorá vypukla vo februári 2022. Na tieto faktory musela reagovať aj legislatíva.

Na slovenskom trhu práce je dlhodobý nesúlad ponuky a dopytu po pracovnej sile, nielen kvalifikovanej. Ďalším problémom, s ktorým sa Slovensko musí vysporiadať, je zreteľný odlev študentov a mladých ľudí do zahraničia. Dôvodom ich odchodu do zahraničia už nemusí byť len vyšší plat, ale aj lepšie vzdelanie či viac pracovných príležitostí. To vytvára tlak na zamestnávanie cudzincov, avšak ich prílev je limitovaný pracovnoprávnou legislatívou a zdĺhavými byrokratickými postupmi.

Cieľom dokumentu je identifikácia zmien na slovenskom trhu práce v súvislosti s pandémiou COVID – 19 a ďalšími globálnymi vplyvmi (napr. v súvislosti s vojnou na Ukrajine) v priebehu rokov 2019 – 2022. Na naplnenie hlavného cieľa analýzy boli definované čiastkové ciele. Prvý cieľ bol zameraný na identifikovanie zmien v legislatíve týkajúcej sa trhu práce na Slovensku a vo vybraných krajinách EÚ. Druhý čiastkový cieľ zahŕňal analýzu zmien v počte zamestnaných podľa vybraných ukazovateľov. V rámci tretieho čiastkového cieľa došlo k porovnaniu zmien v zamestnanosti v malých a stredných podnikoch v rokoch 2019 – 2021 a posledný čiastkový cieľ sa týkal vývoja zmien v počte zamestnaných cudzincov v SR v sledovanom období. Analýza bola doplnená diskusiou s vybranými zástupcami podnikateľov a ostatných relevantných aktérov trhu práce. Na základe výsledkov analýzy a zistení aktuálnej situácie z praxe v predmetnej oblasti boli následne koncipované návrhy a odporúčania.

V súlade s cieľmi analýzy je dokument štruktúrovaný do troch častí, pričom prvá kapitola je zameraná na analýzu legislatívnych zmien v oblasti podmienok a postupov zamestnávania občanov SR a cudzincov v období rokov 2019 – 2022. Súčasťou tejto časti je tiež komparácia podmienok zamestnávania cudzincov vo vybraných krajinách EÚ, ako aj opatrenia súvisiace s utečeneckou krízou na Ukrajine.

V druhej časti dokumentu sú analyzované dostupné štatistické údaje týkajúce sa zamestnanosti a nezamestnanosti občanov SR a zamestnanosti cudzincov na Slovensku. Súčasťou kapitoly je zhodnotenie zmien, ktoré nastali v zamestnanosti v malých a stredných podnikoch v rokoch 2019 – 2021.

Tretia kapitola zahŕňa poznatky a skúsenosti vybraných zástupcov podnikateľov a ostatných relevantných aktérov trhu práce na analyzované témy.

Z analýzy vyplynuli návrhy a odporúčania na zlepšenie situácie na trhu práce v oblastiach týkajúcich sa zamestnávania občanov SR aj cudzincov na Slovensku.

1. Trh práce a zmeny v pracovnoprávnej legislatíve

Hospodársky vývoj, či už v EÚ alebo vo svete, bol v poslednej dekáde ovplyvnený viacerými udalosťami, pričom ekonomiku veľmi výrazne ovplyvnila najmä pandémia COVID-19 a vojna na Ukrajine. Tieto udalosti mali vplyv na trh práce a zamestnanosť. Tieto globálne udalosti výrazne zasiahli aj slovenskú ekonomiku. Začiatkom roka 2022 konflikt na Ukrajine a s tým spojená migračná vlna spôsobila na Slovensku na slovenskom trhu práce príliv novej pracovnej sily. Na tieto zmeny reagovali príslušné inštitúcie úpravami a zmenami v oblasti pracovnoprávnej legislatívy.

Nasledujúca kapitola zachytáva zmeny v zákonoch, ktoré nastali v dôsledku vyššie spomínaných udalostí, ale aj ako reakcia na prirodzený vývoj v oblasti trhu práce na Slovensku. V prvej časti kapitoly je analýza zameraná na zmeny v Zákonníku práce a tiež súvisiacej legislatívy týkajúcej sa zamestnávania na Slovensku v rokoch 2019 – 2022. V tomto období nastali výrazné zmeny aj v oblasti zamestnávania cudzincov vrátane odídencom z Ukrajiny, na čo je zameraná druhá časť tejto kapitoly.

1.1 Zamestnávanie občanov SR

Pracovnoprávne vzťahy (individuálne aj kolektívne) medzi zamestnávateľom a zamestnancom v súvislosti s výkonom závislej činnosti¹ upravuje okrem iného najmä *Zákon č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce*. Zákonník práce definuje práva a povinnosti zamestnávateľa, zamestnancov a ich postavenie, ale aj vzájomné vzťahy medzi nimi. **Proces uzatvárania, trvania a ukončenia pracovnoprávných vzťahov sa riadi ďalšími dvadsiatimi zákonmi a nadväzujúcimi právnymi predpismi, z ktorých väčšina sa týka najmä zamestnávateľa a jeho povinností.** Súvisiacimi právnymi predpismi, ktoré sa výrazne dotýkajú pracovnej legislatívy na Slovensku, sú *Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov*, *Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti*, *Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde* či *Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov*.

Štátnozamestnanecké vzťahy v súvislosti s vykonávaním štátnej služby štátnymi zamestnancami upravuje *Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov* (ďalej len „zákon o štátnej službe“).

Zákonník práce vymedzuje základné pojmy ako je napríklad špecifikácia zamestnávateľa, zamestnanca, spôsobilosti zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch, zástupcov zamestnancov, či ustanovenia o pracovnom pomere, sociálnej politike zamestnávateľa a pod.

Z dôvodu pandémie COVID – 19 pristúpila vláda SR k úprave Zákonníka práce tak, aby mohol zamestnávateľ predísť šíreniu koronavírusu na pracovisku a tak, aby boli minimalizované dopady na zamestnanosť v podniku. Novelu zákonníka práce počas pandémie sa týkali najmä nasledujúcich oblastí:

- **domácka práca a telepráca** (úprava § 52 Zákonníka práce),
- nové povinnosti pre zamestnávateľa v súvislosti **s prácou z domu**,
- rozvrhnutie pracovného času pri domáckej práci alebo telepráci a povolené odchýlky v prípade, ak si zamestnanec sám rozvrhuje tento pracovný čas,

¹Podľa § 1 ods. 1 – 6 zákona č. 311/2001 Z. z. sa závislou prácou rozumie práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom (t. j. závislou prácou nie je živnosť ani iný druh podnikania).

- čerpanie dovolenky,
- ochrana zamestnanca pred skončením pracovného pomeru,
- prekážky v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy,
- predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú.

Okrem uvedených opatrení sa vláda tiež pokúsila zvýšiť flexibilitu zamestnávateľov a najmä v čase pandémie umožniť zamestnávateľom prepustiť aj zamestnanca, ktorý dosiahol vek 65 rokov a vek určený na nárok na starobný dôchodok. Avšak v decembri 2021 dané ustanovenie pozastavil ÚS SR a prijal návrh na ďalšie konanie.

Dlhodobou kritikou zamestnávateľov je **nízka flexibilita pracovnej legislatívy**. Pracovnoprávna legislatíva na Slovensku je nastavená na podporu tradičných foriem zamestnania vo forme trvalého pracovného pomeru, čo dlhodobo kritizujú viaceré podnikateľské zväzy. Aj Slovak Business Agency opakovane poukazuje na fakt, že v budúcnosti dôjde k zvýšenej flexibilitě na trhu práce, zmene charakteru vykonávanej práce a k väčšej automatizácii priemyslu, či k digitalizácii pracovných činností². Naplno problémy slovenskej pracovnej legislatívy ukázala pandémia COVID – 19, pričom práve snaha o zníženie mobility a stretávania sa ľuďi preniesla veľkú časť práce do online priestoru, na čo ale slovenská legislatíva nebola pripravená.

1.1.1 Zmeny v zamestnávaní občanov na Slovensku

V súvislosti s riešením dopadov pandémie COVID-19 boli schválené zmeny v Zákonníku práce. Pred úpravami, ktoré boli zavedené počas pandémie COVID – 19, mali spoločnosti niekoľko možností ako predísť okamžitému prepúšťaniu (okrem iných opatrení v pracovno-právnej oblasti na udržanie zamestnanosti³):

- nariadenie čerpania dovolenky;
- čerpanie konta pracovného času tzv. „flexi konta“ - ide o zaplatené hodiny, ktoré si zamestnanec odpracuje v budúcnosti;
- prekážka v práci na strane zamestnávateľa - zamestnanec je doma, ale čerpá 60 - 100 % priemernej hodinovej mzdy.

Z dôvodu pandémie došlo k viacerým zmenám, ktoré spomenieme v nasledujúcich častiach tejto kapitoly.

Home office

Pred vypuknutím pandémie COVID-19 bola práca z domu možná len na základe dohody zamestnávateľa a zamestnanca a bola skôr považovaná za benefit. Zásadná zmena v súvislosti s pandemiou nastala v apríli 2020 nadobudnutím účinnosti novelizácie Zákonníka práce⁴, na základe ktorej môže zamestnávateľ zamestnancovi v čase mimoriadnej situácie nariadiť výkon práce z domu (tzv. **dočasný home office**), ak to dohodnutý druh práce v pracovnej zmluve umožňuje (§ 250b zákona č. 66/2020 Z. z.). Do uvedeného dátumu bola v Zákonníku

²Viac na: <http://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2022/04/Inovativne-vzdelavanie-v-kontexte-priemyslu-4.0.pdf>

³Viac na: <http://monitoringmsp.sk/2022/02/28/informacne-materialy-rocne/>

⁴Zákon č. 66/2020 Zbierky zákonov, z 2. apríla 2020, ktorým sa dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňajú niektoré zákony. Dostupný na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2020/66/>

práce definovaná len domácka práca a telepráca ako akákoľvek práca pridelená zamestnávateľom zamestnancovi na základe pracovnej zmluvy, ktorú je možné vykonávať z domu alebo z iného dohodnutého miesta.

Home office sa od domáckej práce odlišuje najmä v definícii miesta výkonu práce a skutočnosti, že tým pádom nedochádza k zmene pracovnej zmluvy v časti upravujúcej miesto výkonu práce.

Miesto výkonu práce v prípade domáckej práce a telepráce je vymedzené **v pracovnej zmluve** ako miesto mimo pracoviska zamestnávateľa, pričom práca má mať pravidelný až dlhodobý charakter. Domácka práca nemusí byť vykonávaná výlučne z domácnosti zamestnanca, ale tiež z hociktorého iného miesta, ktoré si zamestnanec so zamestnávateľom dohodne v pracovnej zmluve ako miesto výkonu práce. Kým teda pri domáckej práci dochádza k vymedzeniu miesta výkonu práce v pracovnej zmluve (teda v pracovnej zmluve sa uvedie miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa), pri home office sa miesto výkonu práce v pracovnej zmluve nemení.

Výkon práce z domu (tzv. home office) má príležitostný a dočasný charakter a je podmienený mimoriadnymi okolnosťami a súhlasom zamestnávateľa, na rozdiel od domáckej práce, ktorá má dlhodobý charakter.

V súvislosti s definíciou home office a domáckej práce a telepráce bola schválená ďalšia novela Zákonníka práce⁵ s účinnosťou od 01.03.2021. Prostredníctvom § 52 zákonníka práce boli podrobnejšie upravené definície a podmienky výkonu domáckej práce a telepráce. O takúto prácu pôjde len vtedy, ak sa práca, ktorá by mohla byť vykonávaná na pracovisku zamestnávateľa, vykonáva pravidelne z domácnosti zamestnanca (tzv. práca z domu). V pracovnej zmluve bude možné dohodnúť, že miesto výkonu domáckej práce alebo telepráce si bude môcť určiť zamestnanec. Ustanovuje sa tiež, že pri domáckej práci a telepráci je zamestnávateľ povinný uhrádzať preukázateľne zvýšené výdavky zamestnanca spojené s používaním vlastného náradia, vlastného zariadenia a vlastných predmetov potrebných na výkon práce. Novinkou je, že zamestnanec vykonávajúci domácku prácu alebo teleprácu nebude povinný mimo pracovného času používať pracovné prostriedky slúžiace na výkon domáckej práce alebo telepráce.


Kým pred vypuknutím pandémie platilo, že obidva typy výkonu práce mohol zamestnanec vykonávať len na základe dohody, od 04.04.2020 môže zamestnávateľ v súlade s § 250b Zákonníka práce nariadiť tzv. prácu formou home office aj bez súhlasu zamestnanca, a to vplyvom špecifickej situácie, resp. vyhlásením mimoriadnej alebo núdzovej situácie z dôvodu ochrany života a zdravia zamestnanca.

⁵Zákon č. 76/2021 zo 4. februára 2021, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2021/76/>

Ďalšie opatrenia súvisiace so zákonníkom práce v čase mimoriadnej situácie


Úprava pracovného času

Povinnosť zamestnávateľa oznámiť zamestnancovi rozvrhnutie pracovného času najmenej 2 dni vopred.
Možnosť dohodnúť sa so zamestnancom na úprave pracovného času podľa potreby.
Povinnosť zamestnávateľa dodržať podmienky vyplývajúce z pracovnej zmluvy.



Čerpanie dovolenky

Možnosť zamestnávateľa určiť čerpanie dovolenky svojim zamestnancom, pričom je povinný to oznámiť zamestnancovi najmenej 7 dní vopred počas mimoriadnej situácie a núdzového stavu.
Čas na oznámenie čerpania dovolenky možno so súhlasom zamestnanca skrátiť.




Ochrana zamestnanca pred skončením pracovného pomeru

Rozšírenie ochrany zamestnanca pred skončením prac. pomeru a pri návrate do zamestnania, ak zamestnanec využil dôležitú osobnú prekážku v práci na ošetrovanie chorého člena rodiny alebo starostlivosť o dieťa, resp. sa ho týka karanténne opatrenie či povinnosť izolácie, a to vzhľadom na to, že táto prekážka v práci sa môže podstatne predĺžiť.

Prekážky v práci na strane zamestnávateľa a náhrada mzdy

V dôsledku KS sa môže stať, že zamestnávateľ nemôže priradiť prácu z dôvodu, že mal povinnosť prerušiť alebo obmedziť prevádzkovú činnosť na základe rozhodnutia príslušného orgánu, z dôvodu ochrany zdravia zamestnancov, resp. z dôvodu, že nastal pokles zákaziek a výpadok subdodávateľov.



Predĺženie pracovného pomeru na dobu určitú

Prechodné opatrenie za účelom udržania pracovných miest a predchádzania nárastu nezamestnanosti v dôsledku krízy podporuje skupinu zamestnancov obzvlášť ohrozenú prepúšťaním, najmä zamestnancov s prac. pomerom na dobu určitú, ktorých prac. pomer skončí v najbližšej dobe a jeho predĺženie nie je možné z dôvodov podľa § 48 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnancov, ktorých prac. pomer na dobu určitú sa skončil v čase vyhlásenej mimoriadnej situácie, núdzového stavu a už nebol predĺžený. Legislatívna úprava umožní počas mimoriadnej situácie a núdzového stavu jedno predĺženie, resp. opätovné uzatvorenie takýchto prac. pomerov o dobu najviac 1 roka.

Skrátená práca, tzv. kurzarbeit

Dňa 31.3.2020 vláda SR schválila balík tzv. „Prvej pomoci“ zamestnancom, podnikateľom a živnostníkom za účelom zmiernenia dopadov pandémie na ekonomiku. Prostredníctvom opatrení Prvej pomoci sa finančná podpora vyplácala nepretržite za všetky mesiace od marca 2020 do februára 2022 s výnimkou augusta 2021. Od marca 2022 nahradil schému „Prvej pomoci“ **zákon č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce** a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 215/2021 Z. z.“), tzv. trvalý kurzarbeit⁶.

Časom skrátenej práce sa v súlade s § 2 písm. a) zákona o podpore rozumie obdobie od začiatku obmedzenia činnosti zamestnávateľa vplyvom externého faktora do ukončenia obmedzenia činnosti. Obmedzenie činnosti zamestnávateľa je v zákone definované ako prekážka na strane zamestnávateľa, a to v takom rozsahu, že nemôže prideliť prácu na základe pracovnej zmluvy najmenej jednej tretine zamestnancov v rozsahu najmenej 10 % dohodnutého pracovného času v pracovnej zmluve.

Zavedenie **tzv. trvalého kurzarbeitu** (t. j. trvalý systém ochrany pracovných miest) je opatrením pre podporu podnikateľov v čase, keď dôjde k obmedzeniu ich činnosti vplyvom vonkajších faktorov (najmä vyhlásenie mimoriadnej situácie, výnimočného alebo núdzového stavu alebo mimoriadnej okolnosti)⁷.

To znamená, že zamestnávateľ musí obmedziť svoju činnosť v dôsledku nepriaznivej situácie, ktorej nemohol predísť, ani ju predpokladať. Ide o spôsob ako pomôcť udržať zamestnávateľovi pracovné miesta, aby nemusel prepúšťať svojich zamestnancov. Avšak kurzarbeit by mal pomôcť zamestnávateľovi aj napríklad pri hospodárskych ťažkostiach, napr. pri výpadkoch dodávok do výroby a pod., čo sa ukazuje najmä v súčasnosti pri rastúcich cenách energií.

V rámci podpory vyplácanej zamestnávateľovi zo systému kurzarbeit je kompenzovaná náhrada mzdy zamestnancom v pracovnom pomere a náhrada mzdy športovcom na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu. V súčasnosti kurzarbeit funguje formou štátnej dotácie, a to:

- na zamestnanca predstavuje 60 % priemerného hodinového zárobku zamestnanca v kalendárnom mesiaci, za ktorý sa podpora poskytuje,
- je však najviac 60 % z 1/174 dvojnásobku priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zverejnenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podpora poskytuje.

To znamená, že výška štátnej podpory je limitovaná hornou hranicou, t. j. maximálna výška podpory zamestnávateľovi bude môcť byť v sume 60 % z 1/174 dvojnásobku priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve pred dvoma rokmi, takže tu neplatí čím vyšší plat, tým vyššia podpora.

Štátna dotácia sa poskytuje celkovo najviac 6 mesiacov v 24 po sebe nasledujúcich mesiacoch. Vláda môže toto obdobie predĺžiť na základe nariadenia vlády.

Do systému pomoci môžu byť zahrnutí len zamestnávateľia podľa § 7 Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, to znamená, že sú vylúčené SZČO a jednoosobové s. r. o. MPSVR SR však v *Koncepcii zavedenia režimu skrátenej práce „Kurzarbeit“* do slovenského právneho

⁶Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2021/215/>

⁷Zdroj: www.skratenapraca.gov.sk

poriadku schválenej dňa 21.10.2020 počíta aj s uplatňovaním kurzarbeitu pre SZČO⁸, zatiaľ však nie je jasné akou formou, keďže kurzarbeit úzko súvisí s poistením v nezamestnanosti a pre SZČO je platenie poistenia dobrovoľné.

V Zákone o podpore je definovaný aj nový druh poistenia – **poistné na financovanie podpory v čase skrátenej práce**, ktoré bude platiť zamestnávateľ za zamestnanca v pracovnom pomere a v právnom vzťahu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu.

Zamestnávateľ bude za zamestnancov platiť:

- poistné na financovanie podpory v čase skrátenej práce v sadzbe 0,5 % a
- poistné na poistenie v nezamestnanosti v sadzbe 0,5 % z vymeriavacieho základu.

Všetky ostatné druhy sociálneho poistenia a ich sadzby zostanú zachované a zvýšenie sociálneho poistenia nenastane. V skutočnosti bude mať zmena za následok len rozdelenie poistenia v nezamestnanosti na dve časti. V prípade iných zamestnancov a iných právnych vzťahov (tých, za ktorých sa neplatí poistné na financovanie podpory čase skrátenej práce, napr. dohodári) k žiadnej zmene v sociálnom poistení nedôjde a naďalej budú za nich zamestnávateľia platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti v sadzbe 1 % z vymeriavacieho základu.

Ak zamestnávateľ splní podmienky poskytnutia pomoci zo systému skrátenej práce (kurzarbeit)⁹, môže požiadať Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej len „Ústredie práce“) o podporu, pričom výška vyplácanej podpory zamestnancovi nebude spočívať len v príspevku od Ústredia práce (60 % z priemerného hodinového zárobku zamestnanca), ale pomernou časťou bude povinný prispieť aj zamestnávateľ (20 % z priemerného hodinového zárobku zamestnanca).

Finančné prostriedky na vyplácanie podpory pre zamestnávateľov v čase skrátenej práce poskytne Sociálna poisťovňa.

Táto právna úprava však predpokladá navýšenie odvodov pre zamestnávateľov zamestnávajúcich zamestnancov (v pracovnom pomere), ktorí sú poberateľmi starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % alebo poberateľmi invalidného dôchodku, ktorí dovŕšili dôchodkový vek, o sadzbu 0,5 % z vymeriavacieho základu. Očakáva sa, že navýšenie odvodov sa v roku 2022 dotkne cca 192 tisíc zamestnancov (resp. ich zamestnávateľov). Pri priemernom mesačnom vymeriavacom základe vo výške 516 eur by išlo o zvýšenie nákladov o cca. 2,6 eur mesačne (resp. 30,9 eur ročne) na zamestnávanie jedného z uvedených zamestnancov. Celkové priame finančné náklady súvisiace so zvýšením odvodového zaťaženia u dotknutých zamestnávateľov je v prvom roku zavedenia poistenia zamestnanosti možné odhadnúť na necelých 501,7 tisíc eur mesačne (resp. 6,0 mil. eur ročne).

Ak pred zmenou zamestnávateľ zamestnával zamestnanca v trvalom pracovnom pomere, ktorý bol zároveň napr. poberateľom dôchodku, za takéhoto zamestnanca už zamestnávateľ nemusel platiť poistenie v nezamestnanosti (keďže v prípade nezamestnanosti by už dôchodca o dávku v nezamestnanosti nežiadal, resp. ani nemal nárok). Avšak zavedenie kurzarbeitu zaviedlo povinnosť platiť poistné na financovanie podpory v čase skrátenej práce aj pre takýchto zamestnávateľov. Príklady zmien sú uvedené nižšie v Tabuľke 1.

⁸Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/25385/1>

⁹Podmienky sú uvedené na: www.skratenapraca.gov.sk

Tabuľka 1 Príklady zmien v súvislosti s platbou poistenia v nezamestnanosti v rámci kurzarbeitu

Názov poistenia	Ak je zamestnanec poberateľom starobného dôchodku (alebo invalidného dôchodku s poklesom nad 70 %)	
	Sadzba poistného	
	Zamestnanec	Zamestnávateľ
Zdravotné poistenie	4 %	10 %
Nemocenské poistenie	1,4 %	1,4 %
Starobné poistenie	4 %	14 %
Invalidné poistenie	X	X
Poistenie v nezamestnanosti	X	Pred zmenou neplatil, po zmene 0,5 % (definované ako poistné na financovanie podpory)
Úrazové poistenie	X	0,8 %
Rezervný fond solidarity	X	4,75
Spolu	9,4 %	31,7 % (pred zmenou 31,2 %)

Zdroj: SBA

Už pred zmenou bol slovenský systém daňovo – odvodového zaťaženia zložitý a charakteristický vysokým odvodovým zaťažením. Zavedenie trvalého kurzarbeitu pre niektorých zamestnávateľov navyše odvodovú povinnosť, napriek benefítom v časoch mimoriadnej situácie, ešte zvýšila. Záujmom vlády by však malo byť daňovo – odvodové zaťaženie práce skôr znižovať.

1.2 Zmeny týkajúce sa zamestnávania cudzincov na území SR

Pandémia COVID-19 a konflikt na Ukrajine mal výrazný vplyv na počty zamestnaných cudzincov na Slovensku. Preto boli zákony týkajúce sa pobytu cudzincov a ich zamestnávania v SR upravované vzhľadom na meniacu sa spoločenskú a epidemiologickú situáciu.

Medzi základné zákony, ktoré upravujú zamestnávanie cudzincov na Slovensku, patria:

- Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o pobyte cudzincov“),
- Zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o azyle“) a
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“).

Podľa § 2 ods. 2 zákona o pobyte cudzincov je cudzincom každý, kto nie je štátnym občanom SR. V zmysle uvedeného ustanovenia sa za cudzincov na území SR považujú občania EÚ (ďalej len „občania EÚ/EHP“)¹⁰ a štátni príslušníci tretích krajín¹¹. Kým zamestnávanie občanov EÚ/EHP je na Slovensku veľmi podobné zamestnávaniu Slovákov, iná situácia nastáva pri zamestnávaní občanov z tretích krajín. Proces ich zamestnávania je náročný (finančne, časovo, legislatívne aj personálne). Hoci pandémia COVID-19 vyvolala čiastočné zmeny aj v predpisoch týkajúcich sa zamestnávania cudzincov z tretích krajín, vojna na Ukrajine ukázala, že celý proces týkajúci sa vstupu cudzincov z tretích krajín na slovenský

¹⁰Podľa § 2 ods. 1, pís. c) zákona o pobyte cudzincov sa členským štátom Únie rozumie členský štát Európskej únie okrem Slovenskej republiky, iný štát, ktorý je zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore a Švajčiarska konfederácia.

¹¹Občania, ktorí nie sú občanmi SR ani občanmi EÚ/EHP.

trh práce je potrebné vo veľkej miere zefektívniť a zjednodušiť (a to nielen pre občanov Ukrajiny, ale aj pre občanov ostatných krajín, ktorí majú dostatočnú špecializáciu, aby posilnili slovenský trh práce).

1.2.1 Zamestnávanie občanov EÚ/EHP

Zamestnávanie občanov EÚ/EHP je na Slovensku upravené najmä zákonom o službách zamestnanosti. Na občanov EÚ/EHP sa pri zamestnávaní pozerá ako na občanov SR. To znamená, že zamestnanec aj zamestnávateľ sú povinní splniť rovnaké povinnosti ako tie, ktoré sú obvyklé pri zamestnávaní občanov SR.

V zmysle zákona o službách zamestnanosti má zamestnávateľ informačnú povinnosť informovať príslušný úrad práce o zamestnaní a ukončení zamestnania občana EÚ/EHP, a to prostredníctvom informačnej karty v lehote do 7 pracovných dní¹².

S účinnosťou od 09.05.2022 je možné nahlásenie a odhlásenie zamestnanca, občana EÚ/EHP, na úrade práce **aj elektronicky**, čím sa zamestnávateľovi čiastočne uľahčilo vybavovanie agendy súvisiacej so zamestnávaním cudzincov.

Občanov členského štátu EU a EHP môže zamestnávateľ zamestnať za rovnakých podmienok ako slovenského občana.

V súvislosti s tzv. **Brexitom**, teda Dohody o vystúpení Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska z EÚ, ktorá vstúpila do platnosti 1.2.2020, bolo stanovené tzv. **prechodné obdobie** trvajúce od 1.2.2020 do 31.12.2020, počas ktorého sa aj naďalej uplatňovali právne predpisy EÚ a zachovávali sa všetky práva a povinnosti z nich vyplývajúce. Zamestnávateľ, ktorý zamestnával občana Spojeného kráľovstva pred 31.12.2020 a zamestnanie pokračovalo aj v roku 2021, nenechal formulár „Informačná karta o zamestnaní občana EÚ“ v priebehu prechodného obdobia, ale až po jeho skončení (t. j. od 1.1.2021) za formulár „Informačná karta o zamestnaní štátneho príslušníka tretej krajiny“¹³.

K občanom Spojeného kráľovstva a ich rodinným príslušníkom, ktorí prišli na územie SR po 31.12.2020 za účelom zamestnania alebo boli vyslaní za účelom poskytnutia služby, sa pristupuje ako k štátnym príslušníkom tretej krajiny, ktorí nemajú zaručené právo voľného prístupu k zamestnaniu. Musia preto požiadať o prechodný pobyt za účelom zamestnania ako štátni príslušníci tretích krajín, pokiaľ zákon o pobyte cudzincov neustanovuje výnimky (napr. vyslanie do 90 dní).

1.2.2 Zamestnávanie občanov tretích krajín

Proces zamestnania cudzincov z tretích krajín na Slovensku je spojený s byrokratickou záťažou a časovou náročnosťou, čo si uvedomovali aj vlády SR najmä v súvislosti s klesajúcou nezamestnanosťou a rastúcou konkurenciou na trhu práce. V roku 2018 vláda SR schválila Stratégiu pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike¹⁴, ktorá mala riešiť problémy rýchleho a dlhodobého náboru a zamestnania zahraničnej pracovnej sily. Stratégia obsahuje 23 krátkodobých opatrení, týkajúcich sa najmä skrátenia lehôt a zefektívnenia služieb verejnej správy a 27 dlhodobých opatrení, ktoré riešia problematiku z komplexnejšieho pohľadu. Tieto opatrenia vychádzajúce zo stratégie zavádza do praxe **novela zákona o službách**

¹²Dostupné na: https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov/zamestnavanie-obcanov-eu-ehp.html?page_id=272203

¹³Dostupné na: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/generate_page.php?page_id=1178833

¹⁴<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-cudzinci/strategia.pdf>

v zamestnanosti účinná od januára 2019. Súčasne bol novelizovaný aj nadväzujúci zákon o pobyte cudzincov.

Od 1.1.2019 do 15.08.2022 bolo schválených celkovo 20 noviel Zákona o službách zamestnanosti. To je priemerne 5 zmien ročne.

Zákon o pobyte cudzincov bol v priebehu rokov 2019 – 2022 novelizovaný 8-krát a zmeny sa týkali aj tých ustanovení, ktoré upravujú prechodný pobyt cudzincov v SR za účelom zamestnania.

Novela zákona o službách v zamestnanosti priniesla v oblasti zamestnávania cudzincov nasledovné zmeny:

- Povinnosť nahlásiť voľné pracovné miesto,
- Častejšia aktualizácia zoznamu nedostatkových profesií,
- Zrušenie povinnosti cudzinca preukazovať najvyššie dosiahnuté vzdelanie,
- Možnosť agentúr prideľovať cudzincov k zamestnávateľovi,
- Ďalšie zmeny súvisiace so zjednodušením zamestnávania cudzincov z tretích krajín.

Povinnosť nahlásiť voľné pracovné miesto

Každý zamestnávateľ je v súčasnosti **povinný oznámiť všetky voľné pracovné miesta** a ich charakteristiku príslušnému úradu práce. Povinnosť oznamovať voľné pracovné miesta sa nevzťahuje na zamestnávateľov, ktorí voľné pracovné miesta zverejňujú na ústrednom portáli verejnej správy www.slovensko.sk podľa iných právnych predpisov (napríklad orgány štátnej správy).

Za neoznámenie voľného pracovného miesta hrozí zamestnávateľovi **pokuta** do maximálnej výšky 300 EUR. Avšak opatrenia na zlepšenie podnikateľského prostredia z roku 2020, tzv. kilečko, **zrušili sankcionovanie** pri povinnosti oznamovať voľné pracovné miesto. Vláda tak povinnosť nezrušila úplne, ani oficiálne neurobila dobrovoľnou. Zákon upravila tak, že zrušila pokutovanie pri nedodržaní nahlásenia voľnej pracovnej pozície, avšak aj naďalej to povinnosťou pre zamestnávateľov zostáva. V praxi to znamená, že ak sa zamestnávateľovi uvoľní pracovné miesto, musí túto skutočnosť aj naďalej ohlásiť. Ak tak ale neurobí, nikto mu nebude môcť uložiť pokutu.

Aktualizácia zoznamu nedostatkových profesií

Zoznamy tzv. nedostatkových profesií (zoznamy zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v okresoch, v ktorých priemerná miera evidovanej nezamestnanosti bola nižšia ako 5 %) sa pred rokom 2019 zverejňovali ročne (k 31.1. nasledujúceho kalendárneho roka), na základe ktorých sa posudzovala miera v nezamestnanosti za predchádzajúci rok. Na základe novely príslušného zákona sa zoznamy musia aktualizovať častejšie, a to **každý štvrtý rok**.

Zrušenie povinnosti cudzinca preukazovať najvyššie dosiahnuté vzdelanie

Novela zákona o službách v zamestnanosti zrušila povinnosť cudzinca dokladovať najvyššie dosiahnuté vzdelanie pri žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Táto povinnosť ostala len pri regulovaných povolaniach, ktoré si vyžadujú vyššie vzdelanie ako napr. učiteľ, právnik a pod.

Možnosť agentúr pridelovať cudzincov k zamestnávateľovi

Novela zákona o službách v zamestnanosti zaviedla možnosť zamestnávať cudzincov prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania, ktoré svoju činnosť vykonávajú najmenej tri roky pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu, resp. o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania, ale len pri nedostatkových profesiách. To znamená, že iba pri zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily a v okrese, v ktorom bola miera evidovanej nezamestnanosti za posledný štvrtýrok nižšia ako 5 %.

Ďalšie zmeny súvisiace so zjednodušením zamestnávania cudzincov z tretích krajín

Od 1. 1. 2019 zrušenie povinnosti obce vydať "Potvrdenie o zabezpečení ubytovania" najmenej na 6 mesiacov prechodného pobytu.

Uvádzanie ďalších údajov o zamestnávateľovi (identifikačné číslo užívateľského zamestnávateľa, miesto výkonu práce, druh vykonávanej práce a obdobie výkonu práce) iba v prípade dočasne prideleného štátneho príslušníka tretej krajiny na výkon povolania.

Pri zamestnávaní cudzinca z tretej krajiny sa od 1. 1. 2019 v prípade regulovaného povolania vyžaduje doklad o požadovanom vzdelaní a nie doklad o najvyššom dosiahnutom vzdelaní.

Odstránenie požiadavky na obec vydať súhlasné stanovisko k ubytovaniu občana tretej krajiny v nehnuteľnosti.

Občan tretej krajiny už nemusí odovzdať na príslušný policajný útvar v stanovenej lehote lekársky posudok potvrdzujúci, že netrpí chorobou ohrozujúcou verejné zdravie v prípade, že má udelený pobyt v inom členskom štáte.

Úprava doby, počas ktorej sa príslušný úrad práce vyjadrí k možnosti obsadenia voľného pracovného miesta na 7 pracovných dňoch od doručenia žiadosti.

V súvislosti s krízovou situáciou spôsobenou ochorením COVID-19 platili do jedného mesiaca od odvolania krízového stavu prechodné ustanovenia, ktoré sa týkali predĺženia lehôt na splnenie povinností, či už na strane cudzinca alebo na strane policajného útvaru.

Možnosti zamestnávania občanov tretích krajín na území SR

Práva a povinnosti občanov tretích krajín, ale aj zamestnávateľov, úradu práce a Ústredia práce, sprostredkovateľov zamestnania za úhradu a agentúr dočasného zamestnávania sú upravené v Zákone č. 5/2004 o službách zamestnanosti. Na základe tohto zákona môže byť občan tretej krajiny na Slovensku zamestnaný len v pracovnom pomere, ak:

- je držiteľom modrej karty Európskej únie,
- má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta,
- má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania,
- má udelené povolenie na zamestnanie za účelom sezónneho zamestnania do 90 dní,
- má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny (počas prvých 12 mesiacov od udelenia tohto pobytu),
- má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie (počas prvých 12 mesiacov od udelenia tohto pobytu),
- na ktorého zamestnanie sa nevyžaduje potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta ani povolenie na zamestnanie,
- ktorému bolo poskytnuté dočasné útočisko, doplnková ochrana, či poskytnutý azyl, prípadne iné špecifické požiadavky definované v zákone.

V rámci druhého balíka opatrení na zlepšenie podnikateľského prostredia, tzv. kilečko 2, účinného od 1.5.2022, bola **schválená možnosť zamestnávania cudzincov z tretích krajín aj v prípade, ak víza a pracovné povolenia úrady neobnovia v zákonnej lehote**. Zároveň, v rámci pripravovaného tretieho balíka opatrení, sa navrhuje **zrušenie povinnosti nahlasovať voľné pracovné miesto pri obnove prechodného pobytu za účelom zamestnania cudzinca**, čo by čiastočne uľahčilo a skrátilo zamestnávateľom celý proces.

Zamestnávateľ, ktorý chce zamestnať občanov tretích krajín vo svojom podniku, musí spĺňať zákonom stanovené požiadavky:

- Neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období posledných 5 rokov (k novelizácii znenia došlo k 01.01.2019, kedy sa špecifikovali subjekty, ktoré tejto povinnosti podliehajú a zjednotila sa požiadavka na počet rokov týkajúci sa nelegálneho zamestnávania).
- Zamestnáva menej ako 30 % štátnych príslušníkov tretích krajín (presnejšie v § 21 ods. 6 zákona o službách zamestnanosti).
- Nemá nedoplatky na dani z príjmu, ani neuhradené povinnosti voči Sociálnej a zdravotným poisťovniam, nie je v konkurze alebo v likvidácii a zároveň nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru.

Zamestnávateľ má navyše ohlasovaciu povinnosť a musí písomne nahlásiť úradu, resp. Ústrediu práce (v prípade žiadosti o modrú kartu) voľné pracovné miesta, ich počet a charakteristiku:

- *najmenej 15 pracovných dní pred podaním žiadosti o modrú kartu,*

- je povinný *najmenej 20 pracovných dní* pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účely zamestnania oznámiť úradu práce, že má voľné pracovné miesto a uviesť jeho charakteristiku. Povinnosť sa týka aj tých zamestnávateľov, ktorí chcú zamestnať občanov tretej krajiny, ktorí už sú zamestnaní u iného zamestnávateľa a majú záujem o zmenu zamestnávateľa. Táto povinnosť sa nevzťahuje na tých zamestnávateľov, ktorí zverejňujú svoje ponuky prostredníctvom informačného systému verejnej správy¹⁵,
- *najmenej 10 pracovných dní* pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania, ak sa vyžaduje povolenie na zamestnanie; alebo *najmenej 5 pracovných dní* pred podaním žiadosti o predĺženie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania.

Pred nástupom občana tretej krajiny do práce je zamestnávateľ povinný si od neho vyžiadať platný doklad o pobyte alebo iné oprávnenie na pobyt podľa osobitného predpisu, resp. zákona. Kópiu dokladov je povinný zamestnávateľ **uchovávať počas celej doby trvania zamestnania**. V rámci informačnej povinnosti musí zamestnávateľ do 7 pracovných dní informovať úrad práce o nástupe do práce. Zamestnávateľ tiež do 7 pracovných dní nahlasuje úradu práce skutočnosť, že cudzinec do práce nenastúpil alebo s cudzincom ukončil pracovný pomer¹⁶. Tieto údaje nahlasuje zamestnávateľ aj policajnému útvaru, a to do 3 dní od nenastúpenia cudzinca do práce alebo od ukončenia pracovného pomeru. Všetky údaje musí zamestnávateľ nahlasovať na formulári určenom ústredím práce.

Proces zamestnania cudzinca na Slovensku s potvrdením možnosti obsadenia voľného pracovného miesta **trvá minimálne 130 dní**, čo predstavuje 4 – 5 mesiacov¹⁷. V rámci tretieho balíka opatrení na zlepšenie podnikateľského prostredia, tzv. kilečko 3, je **návrh na skrátenie lehoty nahlásenia voľného pracovného miesta** za účelom zamestnania príslušníka tretej krajiny, čím by sa skrátil proces zamestnania cudzinca z tretej krajiny¹⁸.

V súvislosti s pandemiou COVID-19 boli doplnené prechodné ustanovenia počas trvania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ktoré sa týkali predĺženia platnosti potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a povolenia na zamestnanie, ktorá by inak uplynula počas mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19 alebo do jedného mesiaca odo dňa odvolania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19, a to do uplynutia dvoch mesiacov odo dňa odvolania mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu vyhláseného v súvislosti s ochorením COVID-19.

¹⁵Od 01.02.2022 majú podnikatelia povinnosť nahlásiť voľné pracovné miesto na <https://sluzbyzamestnanosti.gov.sk/>

¹⁶Pri vybraných skupinách zamestnancov tretích krajín (ak **nepotrebuje povolenie** na zamestnanie, **alebo potvrdenie** o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, alebo rodinného príslušníka občana EÚ) je možné nahlásenie vzniku a zániku zamestnania aj elektronicky.

¹⁷Podrobnejšie informácie k zamestnávaniu cudzincov na Slovensku: <http://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2020/06/Anal%C3%BDza-podmienok-podnikania-a-zamestn%C3%A1van%C3%A1-cudzincov-na-Slovensku.pdf>

¹⁸ Kilečko 3 obsahuje 285 opatrení na zlepšenie podnikania a momentálne je v prípravnej fáze.

Ďalšou zo súvisiacich bariér môže byť tiež **predĺženie pracovného povolenia**. Povolenie na zamestnanie môže úrad práce predĺžiť, aj opakovane, avšak vždy na obdobie maximálne dvoch rokov. Podmienkou je, aby zamestnanie bolo vykonávané u toho istého zamestnávateľa a na tom istom pracovnom mieste. Povolenie na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania vám môže úrad práce jedenkrát predĺžiť, ak bolo udelené na menej ako 90 dní, pričom celková doba povolenia na zamestnanie nesmie presiahnuť 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov; to sa vzťahuje aj na zamestnanie u iného zamestnávateľa. Žiadosť o predĺženie povolenia na zamestnanie sa podáva najskôr 90 a najneskôr 30 dní, resp. 20 dní (v prípade sezónneho zamestnania) pred skončením platnosti udeleného povolenia na zamestnanie na úradnom formulári a zároveň najskôr 10 pracovných dní po nahlásení voľného pracovného miesta na miestne príslušnom úrade práce. Ak sa chce zamestnať u iného zamestnávateľa alebo na inej pracovnej pozícii, musí podať novú žiadosť o povolenie na zamestnanie.

V praxi tak nastávajú rôzne situácie, kedy napríklad úrad nepredĺži pracovné povolenie a zamestnanec odchádza zo zamestnania, napriek záujmu zamestnávateľa a tiež nedostatku pracovnej sily na danú pracovnú pozíciu.

Zamestnávanie cudzincov z tretích krajín na základe modrej karty

Štátny príslušník tretej krajiny môže byť na území SR zamestnaný aj v prípade, že mu bola udelená modrá karta. Modrá karta sa udeľuje policajným útvarom na 4 roky, na rozdiel od povolenia na zamestnanie, ktoré sa udeľuje na dobu trvania zamestnania, maximálne na dva roky. Modrá karta je typ prechodného pobytu, to znamená, že cudzinec si nemusí vybavovať povolenie na zamestnanie. Modrá karta sa vydáva **na účel výkonu vysokokvalifikovaného zamestnania**. Pod vysokokvalifikovaným zamestnaním sa rozumie zamestnanie, na ktoré sa vyžaduje vyššia odborná kvalifikácia.

O modrú kartu nemôže požiadať odídenc, žiadateľ o dočasné útočisko, žiadateľ o azyl, azylant, cudzinec, ktorému bol udelený prechodný pobyt na účely sezónneho zamestnania alebo výskumu a vývoja alebo cudzinec, ktorý vykonáva sezónne zamestnanie.

Zamestnávateľ, ktorý chce zamestnať cudzinca na pracovné miesto zodpovedajúce vysokokvalifikovanému zamestnaniu, musí **najmenej pätnásť pracovných dní** pred podaním žiadosti cudzinca o pobyt nahlásiť voľné pracovné miesto príslušnému úradu práce. O vydaní modrej karty rozhoduje cudzinecká polícia v lehote do tridsiatich dní od doručenia žiadosti, kým o žiadosti o udelenie povolenia na prechodný pobyt rozhodne cudzinecká polícia do deväťdesiatich dní od doručenia žiadosti.

Zamestnávanie cudzincov v zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily

Ústredie práce pravidelne zverejňuje zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v okresoch, v ktorých priemerná miera evidovanej nezamestnanosti za kalendárny štvrtýrok bola nižšia ako 5 %. Podmienkou je, že podiel cudzincov je u zamestnávateľa nižší ako 30 % z celkového počtu zamestnancov a miesto výkonu práce je v okrese s nižšou ako 5 % - tnou mierou nezamestnanosti. Nedostatkové profesie môžu byť v jednotlivých okresoch odlišné, ale všeobecne sa jedná najmä o profesie v zdravotníctve, IT či stavebníctve. Aj v týchto prípadoch je potrebné, aby zamestnávateľ oznámil príslušnému úradu práce voľné pracovné miesto. Nevyžaduje sa však, aby to zamestnávateľ oznámil 20 dní pred tým, ako cudzinec podá žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania.

V prípade, že občan tretej krajiny zmení zamestnávateľa, potom jeho nové zamestnanie môže byť len u takého zamestnávateľa, u ktorého je splnená podmienka zamestnania v okrese

s nedostatkom pracovnej sily. V prípade porušenia týchto podmienok sa to považuje za porušenie všeobecne záväzných právnych predpisov a povolenie na pobyt sa mu môže zrušiť.

V rámci tretieho balíka opatrení na zlepšenie podnikateľského prostredia, tzv. kilečko 3, sa navrhlo práve potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta pri nedostatkových profesiách za účelom zamestnania príslušníka tretej krajiny, čím by sa uľahčili povinnosti pre podnikateľa.

Proces zamestnávania cudzincov v profesiách s nedostatkom pracovnej sily je nastavený na Slovensku pomerne prísne. Na jednej strane je cieľom ochrana pracovného trhu v SR, na druhej strane takýto prísny proces znemožňuje viacerým uchádzačom o zamestnanie sa na Slovensku zamestnať, čo je predmetom kritiky zamestnávateľských zväzov a združení. Proces zamestnania cudzinca na Slovensku v zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily trvá minimálne 50 dní, čo predstavuje približne 2 mesiace.

Problematika uznávania dokladov o vzdelaní

S procesom zamestnávania v nedostatkových profesiách úzko súvisí aj **problematika uznávania dokladov**. Uznávanie dokladu znamená, že dôjde o uznanie vzdelania vydaného vzdelávacou inštitúciou členského štátu EÚ alebo tretej krajiny za rovnocenný s dokladom o vzdelaní vydaným v Slovenskej republike. Viaceré z povolání, ktoré sú nedostatkové, spadajú do kategórie regulovaných povolání. Výnimočnosťou regulovaných povolání je najmä fakt, že na ich výkon je potreba získania zväčša vzdelania a ďalších potvrdení.

Napríklad výkon povolania v rámci povolania spadajúceho pod remeselnú živnosť vyžaduje získanie kvalifikácie. Žiadateľ bez kvalifikácie v príslušnom povolaní nemôže získať napríklad ani živnostenské oprávnenie na výkon takejto práce na území SR. Ešte väčší problém môže nastať pri získavaní vysokokvalifikovanej pracovnej sily, ako sú napríklad lekári, učители a pod.

Výkon regulovaných povolání je upravený Smernicou 2005/36/ES, ktorá riadi uznávanie odborných kvalifikácií tých zamestnancov, ktorí získali vzdelanie v krajinách EÚ/EHP. Podľa § 4 zákona o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o uznávaní dokladov“), sa za „*doklad o vzdelaní považuje vysokoškolský diplom, absolventský diplom, vysvedčenie o maturitnej skúške alebo vysvedčenie o záverečnej skúške, ktorý vydala uznaná vzdelávacia inštitúcia podľa právnych predpisov členského štátu alebo tretieho štátu*“.

Pri uznávaní odborných kvalifikácií získaných v tretích krajinách alebo vo všetkých povolaniach, pri ktorých nedochádza ku koordinácii vzdelania, sa využíva **všeobecný systém uznávania odborných kvalifikácií**. Systém uznávania odborných kvalifikácií prebieha v dvoch stupňoch. V prvom stupni dochádza k uznaniu dokladov o vzdelaní a v druhom stupni k uznaniu dokladov o odbornej kvalifikácii.

Po uznaní dokladov je cudzinec povinný preukázať aj znalosť slovenského jazyka v rozsahu, v akom si to vyžaduje regulované povolanie.

Proces vybavenia uznania dokladov na Slovensku je zložitý. Cudzinec, ktorý sa má zújme zamestnať v regulovanom povolani (napríklad ak je aj v databáze povolani s nedostatkom pracovnej sily), musí:

- Podať žiadosť na MŠ SR na Stredisko na uznávanie dokladov o vzdelaní, a to presne podľa typu povolania (iné je napríklad pre zdravotníckeho pracovníka, iné pre pedagogického zamestnanca).
- Doložiť doklady ako doklad totožnosti, kópiu alebo osvedčenú kópiu dokladu o vzdelaní, informáciu o predchádzajúcom vzdelaní.
- V prípade nečlenského štátu sa môže vyžadovať tiež potvrdenie o oprávnení vzdelávacej inštitúcie poskytovať príslušné vzdelávanie, o uznanie ktorého žiadateľ žiada (neplatí pre VŠ vedené v zozname uznaných VŠ domovského štátu) a dodať tiež sylaby absolvovaných predmetov.
- Vyžaduje sa úradný preklad pre nečlenské štáty pre väčšinu povolani (s výnimkou dokladov v anglickom, nemeckom, francúzskom, ruskom a maďarskom jazyku).
- Správny poplatok 100 alebo 50 eur podľa typu povolania.
- Lehota na vybavenie je 3 mesiace (pedagogická, športová a zdravotnícke povolania) alebo 2 mesiace (ostatné povolania).

Takýto proces môže byť pre mnohých cudzincov demotivačný. Nielen, že objektívne trvá dlho, ale tiež je administratívne veľmi náročný.

Ak chce Slovensko ostať konkurencieschopné, musí byť schopné získavať aj odborníkov s dosiahnutým vzdelaním z najlepších krajín sveta, pričom proces uznania diplomu nesmie trvať niekoľko mesiacov. V rámci návrhu opatrení na zlepšenie podnikateľského prostredia (tzv. kilečko 3) došlo k predstaveniu niekoľkých opatrení na zjednodušenie uznávania diplomov cudzincov:

- Ministerstvo presadzuje, aby došlo k uznaniu diplomov zo zahraničných univerzít z prvej tisícky najlepších svetových univerzít (podľa QS World University Rankings®) bez potreby úradného prekladu;
- Udeliť výnimku pre absolventov bakalárskeho štúdia z prvej tisícky najlepších svetových univerzít (podľa QS World University Rankings®) ako ekvivalent vysokoškolského štúdia 2. stupňa pre účely funkčného zaradenia v štátnej službe.

V rámci zjednodušenia a snahy získavať kvalifikovanú pracovnú silu zo zahraničia bolo tiež prijaté „Nariadenie Vlády Slovenskej republiky o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín“¹⁹. Cieľom tohto nariadenia je zjednodušiť prístup na pracovný trh občanom tretích krajín a zároveň absolventom vysokoškolského štúdia v SR, ČR, najlepších svetových univerzít špecifikovaných v prílohe nariadenia (napríklad Oxford, Harvard a pod.), či pre absolventov vysokoškolského štúdia druhého alebo tretieho stupňa vysokej školy, ktorí budú zamestnaní v zamestnaniach špecifikovaných v nariadení (ide o špecialistov, riadiacich pracovníkov a pod.).

Od apríla 2022 je možnosť zamestnať cudzince aj na základe **národného víza** pre vybrané kvalifikácie. Dňa 1.4.2022 nadobudli účinnosť dve nariadenia vlády SR²⁰, ktorými sa spustila zrýchlená schéma udeľovania národných víz (tzv. D víza) pre zjednodušený prístup vodičov

¹⁹Zverejnené na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2021/521/>

²⁰Zverejnené na: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2021/520/20220801> a <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2021/521/20220401>

(č. 520/2021) a vysokokvalifikovaných zamestnancov (č. 521/2021) z tretích krajín na slovenský trh práce.

Národné vízum je možné udeliť občanom Ukrajiny, Srbska a Bieloruska, ale tiež občanom Severomacedónskej republiky, Bosny a Hercegoviny, Čiernej Hory, Gruzínska, Arménska a Moldavska, ktorí budú zamestnaní ako vodič autobusu (spolu najviac 150 národných víz), vodič ťažkého nákladného vozidla, kamiónu pre medzinárodnú aj vnútroštátnu dopravu (spolu najviac 1 770 národných víz). Výber krajín vychádza zo štatistických údajov o najčastejších krajinách pôvodu občanov tretích krajín v predmetných povolaniach, a tiež z kultúrnej a jazykovej blízkosti. Cieľom bolo skrátiť procesy zamestnávania vo vybraných nedostatkových profesiách.

Zamestnávanie cudzincov z tretích krajín na sezónne práce/sezónne zamestnanie

Občania tretích krajín sa na Slovenska môžu zamestnať aj na čas kratší ako 1 rok, a to vo forme sezónneho zamestnania. Sezónne zamestnanie môžu občania tretích krajín vykonávať na základe:

- povolenia na zamestnanie maximálne na 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov alebo na základe prechodného pobytu na účely sezónneho zamestnania (sezónne zamestnanie);
- na dobu dlhšiu ako 90 dní, najviac na 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov).

Zamestnávateľ je povinný identickým spôsobom oznámiť voľné pracovné miesto aspoň 15 dní pred podaním žiadosti o povolenie. Ďalšími podmienkami je, že zamestnávateľ v prechádzajúcich piatich rokoch neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania ani nemal uloženú pokutu za porušenie pracovných podmienok alebo aj to, že zamestnávateľ spĺňa zákonné podmienky sezónneho zamestnávania cudzincov²¹. Cudzinec nemusí mať povolenie na prechodný pobyt, ale musí mať platné schengenské vízum. V prípade vykonávania sezónneho zamestnávania na dobu dlhšiu ako 90 dní môže štátny príslušník tretej krajiny podať žiadosť o prechodný pobyt za účelom sezónneho zamestnania a sezónne zamestnanie začať až po udelení povolenia na pobyt alebo počas prvých 90 dní môže vykonávať zamestnanie na základe povolenia na zamestnanie a druhých 90 dní na základe prechodného pobytu.

Zoznam odvetví sezónnej práce stanovuje vyhláškou MPSVR SR. Zväčša ide o zamestnanie v sektoroch Poľnohospodárstvo, lesníctvo, rybolov, priemyselná výroba, stavebníctvo, ubytovacie a stravovacie služby. Štátni príslušníci, ktorí sa zdržiavajú v inom členskom štáte, než v akom budú zamestnaní ako sezónni pracovníci, alebo ktorí sa zdržiavajú v tretej krajine zvyčajne musia požiadať o víza, pracovné povolenie alebo povolenie na pobyt, aby mohli v danom členskom štáte bývať a pracovať.

Pri predĺžení povolenia má zamestnávateľ povinnosť najmenej 5 pracovných dní pred podaním žiadosti o predĺženie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania oznámiť úradu práce voľné pracovné miesto a jeho charakteristiku. Pri obnovení prechodného

²¹Za sezónne zamestnanie sa podľa § 21 ods. 5 zákona o službách zamestnanosti (platný od 01.01.2019) považuje taká činnosť, ktorá je „viazaná na určité obdobie roka opakujúcou sa udalosťou alebo opakujúcim sa sledom udalostí spojených so sezónnymi podmienkami, počas ktorých sa vyžaduje podstatne vyšší objem prác“. Zoznam odvetví sezónnych zamestnaní je stanovený ministerstvom vo všeobecne záväznom právnom predpise a patria sem: sekcia A – Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybárstvo; sekcia C – Priemyselná výroba; sekcia F – Stavebníctvo a sekcia I – Ubytovacie a stravovacie služby.

pobytu na účel sezónneho zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta je to najmenej pätnásť pracovných dní pred podaním žiadosti.

Proces zamestnania cudzinca na Slovensku na sezónne práce **trvá minimálne 45 dní, čo predstavuje 1,5 mesiaca**. Okrem týchto dvoch inštitútov poznáme aj inštitút vyslaných sezónnych pracovníkov, pričom za vyslaných pracovníkov sa považujú aj sezónni pracovníci zamestnaní prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania v jednom štáte, ktorých si najal užívateľský podnik v inom (hostiteľskom) členskom štáte.

Zmeny zamestnávania cudzincov v súvislosti s vojnou na Ukrajine (inštitút dočasného útočiska)

V predchádzajúcich častiach tejto analýzy sme zistili, že zamestnávanie osôb z tretích krajín na Slovensku má svoje špecifiká. Ide o zdĺhavý a náročný proces, ktorý sa ukázal najmä po vypuknutí vojnového konfliktu na Ukrajine vo februári 2022, s čím bol spojený prílev utečencov.

MPSVaR SR k 31. januáru 2022 evidovalo takmer 39 000 pracovnoprávných vzťahov občanov z tretích krajín, čo predstavuje necelé 2 % všetkých zamestnaneckých vzťahov. V januári 2022 išlo približne o 19 300 Ukrajincov.

Od marca 2022 mohli občania Ukrajiny využívať inštitút **dočasného útočiska**, ktorý bol zavedený s cieľom zjednodušiť prístup utečencov nielen k verejným službám na Slovensku, ale tiež uľahčiť ich prístup na slovenský trh práce²². Dočasné útočisko poskytuje Ministerstvo vnútra SR odídencom – cudzincom, na základe rozhodnutia vlády SR²³. „Dočasné útočisko sa poskytuje na účely ochrany cudzincov pred vojnovým konfliktom, endemickým násilím, následkami humanitárnej katastrofy alebo sústavným, alebo hromadným porušovaním ľudských práv v ich krajine pôvodu“.

Preto vláda SR dňa 16.3.2022 schválila, že dočasné útočisko a status odídenca sa poskytne aj cudzincom s oprávneným pobytom na Ukrajine v zmysle zákona o azyle. Ide o osoby a ich rodinných príslušníkov, ktoré:

- mali pred 24.2.2022 na Ukrajine udelenú medzinárodnú ochranu alebo rovnocennú vnútroštátnu ochranu,
- nie sú štátnymi občanmi Ukrajiny a mali pred 24.2.2022 na území Ukrajiny udelený trvalý pobyt, pričom sa nemôžu vrátiť za bezpečných a stabilných podmienok do svojej krajiny alebo regiónu pôvodu.

Ide o najjednoduchší spôsob ochrany pre osoby utekajúce pred vojnou, ktorý nevyžaduje zdĺhavé úradné procedúry.

Okrem toho, že osoby s udeleným dočasným útočiskom majú nárok na zdravotnú starostlivosť, získavajú aj rýchly a neobmedzený prístup na trh práce, čo uľahčí proces ich zamestnávania. To znamená, že ide o možnosť zamestnať odídenca bez povolenia na zamestnanie. Nie je potrebné ani potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Zamestnávateľ má však naďalej povinnosť formou informačnej karty oznámiť príslušnému úradu práce údaje o zamestnaní takejto osoby ako pri vzniku tak aj pri ukončení zamestnania. K informačnej karte je zamestnávateľ povinný priložiť kópiu pracovnoprávneho vzťahu a kópiu

²²Dočasné útočisko je poskytované občanom Ukrajiny do 31.12.2022. Je možné ho uznesením predčasne ukončiť, ale aj predĺžiť v prípade pomínutia alebo pretrvávania dôvodov na jeho poskytovanie.

²³V súlade s § 2 písm. j) zákona o azyle.

dokladu o tolerovanom pobyte na území SR s označením odídenec. Musí tak urobiť do 7 pracovných dní.

V súvislosti s vojnou na Ukrajine MŠVVaŠ SR vydalo **pokyn k uznávaniu dokladov pre výkon regulovaného povolenia²⁴ pre odídenecov z Ukrajiny**, ktorí majú na Slovensku udelené dočasné útočisko. Ak odídenec z Ukrajiny, ktorý chce byť na Slovensku zamestnaný v regulovanom alebo inom zamestnaní, v ktorom sa vyžaduje potvrdenie o vzdelaní a odídenec tieto doklady nemá, je možné za účelom získania potvrdenia o dosiahnutom vzdelaní kontaktovať ukrajinskú stranu. Proces naďalej ostáva pre ukrajinských utečencov časovo náročný.

Parlament tiež v marci 2022 schválil tzv. **Lex Ukrajina**, v rámci ktorého sa prijala zmena, ktorá počas mimoriadnej situácie umožňuje žiadateľom o azyl, ktorí sú občanmi Ukrajiny vrátane ich rodinných príslušníkov, vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu pred uplynutím 9 mesiacov od začatia konania o udelenie azylu. Môžu sa tiež evidovať na úradoch práce a predĺžila sa aj platnosť potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta až do uplynutia dvoch mesiacov po skončení mimoriadnej situácie.

1.3 Príklady dobrej praxe v súvislosti so zamestnávaním cudzincov vo vybraných krajinách EÚ

Štátni príslušníci z krajín EÚ/EHP majú v rámci krajín Európskej únie voľný prístup na trh práce a nepotrebuje pracovné povolenie alebo povolenie na pobyt. Avšak štátni príslušníci tretích krajín majú prístup na trh práce v rámci krajín EÚ regulovaný domácimi zákonmi a predpismi krajiny, v ktorej sa chcú zamestnať. Napriek dodatočným, často vysokým nákladom, majú zamestnávateľia na Slovensku o cudzincov - zamestnancov záujem. Preto boli pre porovnanie zamestnávania občanov tretích krajín do analýzy vybrané tri krajiny – Česká republika, Švédsko a Nemecko, ktoré do praxe zavádzajú také prvky, ktoré zjednodušujú prístup cudzincov z tretích krajín na trh práce.

Česká republika

ČR od 01.09. realizuje projekty ekonomickej migrácie, ktoré boli schválené vládou za účelom dosiahnutia ekonomického prínosu pre ČR podľa zákona č. 326/1999 ZB. o pobyte cudzincov na území ČR.

1. Program vysokokvalifikovaný zamestnanec²⁵

Program poskytuje podporu priamym zamestnávateľom, ktorí potrebujú do ČR priviesť vysokokvalifikovaných zahraničných pracovníkov. Za týmto účelom je zahraničným pracovníkom spĺňajúcim stanovené kritéria garantovaná možnosť podania žiadosti oprávnenia na pobyt na zastupiteľskom úrade ČR v zahraničí a poskytnutá možnosť zjednodušiť administratívu spojenú s podávaním žiadosti opravenia na pobyt. Program nie je teritoriálne obmedzený a vzťahuje sa na zamestnancov zo všetkých tretích krajín. Účasť zahraničného zamestnanca na Programme je dôvodom na upustenie od jeho povinnosti absolvovať adaptačno-

²⁴Pedagogické povolania, zdravotnícke povolania, remeselné a viazané živnosti, atď.

²⁵Ministerstvo průmyslu a obchodu. Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec. 2021. [Online, 16.08.2022]. Dostupné na: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/>

integračný kurz do 1 roka od nadobudnutia právoplatnosti získaného povolenia na pobyt. Program je určený pre:

- novoprijatých zamestnancov, ktorí vykonávajú zamestnanie v oblasti služieb, výroby alebo vo verejnom sektore,
- pre zamestnávateľov, ktorí pôsobia v ČR minimálne 2 roky a majú vyrovnané záväzky voči štátu.

Zmyslom programu je teda zefektívniť proces prijímania žiadostí oprávnenia na pobyt pre občanov tretích krajín – zahraničných pracovníkov. Zahraniční zamestnanci, ktorí budú vykonávať prácu pre českého zamestnávateľa zaradeného do programu, neoslovujú zastupiteľský úrad ohľadom termínu na podanie žiadosti o zamestnaneckú alebo modrú kartu, ale naopak je im ponúknutý najbližší voľný termín na podanie žiadosti príslušným zastupiteľským úradom.

2. Program kvalifikovaný zamestnanec²⁶

Zmyslom programu je zefektívniť proces prijímania žiadosti o zamestnanecké karty pre štátnych príslušníkov vybraných tretích krajín, ktorí budú na území ČR vykonávať kvalifikovanú prácu na pracovných pozíciách hlavných tried 4-8 Klasifikácie zamestnania CZ-ISCO. Program sa vzťahuje na občanov Bieloruska, Čiernej hory, Filipín, Indie, Kazachstanu, Moldavska, Srbska a Ukrajiny alebo na držiteľov cestovného pasu vydaného niektorou z týchto krajín.

V rámci Programu je konkrétnemu uchádzačovi o pracovnú pozíciu garantované pridelenie konkrétneho termínu pre podanie žiadosti o zamestnaneckú kartu na príslušnom zastupiteľskom úrade ČR, prípadne vo vízovom centre. Žiadateľ dostane konkrétny termín, v ktorom sa má dostaviť na podanie jeho žiadosti, má tak možnosť si nachystať všetko potrebné, to šetrí čas a umožňuje efektívne a rýchlo jeho žiadosť postúpiť Ministerstvu vnútra ČR na vybavenie.

3. Program kľúčový a vedecký personál²⁷

Cieľom programu je poskytnúť podporu významným českým a zahraničným investorom, výskumným organizáciám, technologickým spoločnostiam a spoločnostiam typu start-up, ktoré potrebujú do ČR priviesť cudzincov v postavení štatutárnych orgánov, manažérov či špecialistov z hlavných tried 1-3 Klasifikácie zamestnania CZ-ISCO. Za týmto účelom je cudzincom, ktorí splnia stanovené kritériá:

- garantovaná možnosť podania žiadosti oprávnenia na pobyt na zastupiteľskom úrade ČR v zahraničí,
- poskytnutá možnosť zjednodušiť administratívu spojenú s podaním žiadosti oprávnenia na pobyt,
- zaistenie vybavenia žiadosti oprávnenia na pobyt do 30 dní od jej podania.

²⁶Ministerstvo průmyslu a obchodu. Program kvalifikovaný zaměstnanec. 2021. [Online, 16.08.2022]. Dostupné na: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>

²⁷Ministerstvo průmyslu a obchodu. Program klíčový a vědecký personál. 2021. [Online, 16.08.2022]. Dostupné na: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-klicovy-a-vedecky-personal--248245/>

Švédsko

Podľa OECD má Švédsko „najliberálnejšiu legislatívu v oblasti pracovnej migrácie medzi krajinami OECD“.²⁸ Táto legislatíva otvorila zamestnávateľom riadenú pracovnú migráciu zo všetkých krajín mimo EÚ/EHP. Namiesto zmluvy so švédskou autoritou sa dnešní pracovní migranti prihlásia k individuálnemu zamestnávateľovi, ktorý môže nábor v zahraničí vykonávať bez obmedzení, či už z hľadiska počtu alebo požadovaných zručností. Keďže pracovná migrácia do Švédska má byť plne riadená zamestnávateľom, zamestnávatelia už nemôžu počítať s podporou štátu pri identifikácii, náboře a premiestnení atraktívnej pracovnej sily do Švédska.²⁹

Cudzinci z krajín mimo EÚ potrebujú na výkon práce vo Švédsku pracovné povolenie. Dotknutá osoba musí požiadať o povolenie a dostať ho ešte pred cestou do Švédska. Avšak za určitých okolností možno žiadosť o pracovné povolenie podať až po vstupe do krajiny. Víza musia mať občania vybraných krajín aj na výkon práce, ktorá trvá menej ako 3 mesiace.³⁰

Pracovné povolenie

Na rozdiel od platnej legislatívy na úrovni EÚ, ktorá uľahčuje vstup vysokokvalifikovaných migrantov prostredníctvom modrej karty, sa legislatíva Švédska v oblasti pracovného prisťahovalectva vzťahuje na všetky druhy zamestnania (aj nízko kvalifikované). Neexistujú žiadne stanovené kvóty ani výberové kritéria a štátni príslušníci tretích krajín sa môžu prisťahovať a zamestnať sa v zamestnaniach s rôznym stupňom kvalifikácie. Rozhodujúci je charakter pracovnej ponuky. Aby potenciálny zamestnanec získal pracovné povolenie musí zamestnávateľ splniť tieto podmienky:³¹

- inzerovať pozíciu vo Švédsku a v rámci EÚ/EHP minimálne počas desiatich dní;
- ponúkať pracovné podmienky, ktoré sú prinajmenšom na rovnakej úrovni ako tie, ktoré sú stanovené vo švédskych kolektívnych zmluvách, alebo ktoré sú obvyklé v rámci povolania alebo odvetvia;
- ponúkať mzdu, ktorá je aspoň na rovnakej úrovni ako mzda stanovená švédskymi kolektívnymi zmluvami, alebo ktorá je zvyčajná v rámci povolania alebo odvetvia;
- mať v úmysle poskytovať zdravotné poistenie, životné poistenie, poistenie pracovného úrazu a zamestnanecké dôchodkové poistenie pri nástupe zamestnanca do zamestnania;
- ponúkať zamestnanie, ktoré umožňuje zamestnancovi užiť sa. Na splnenie tejto požiadavky musí zamestnanec pracovať v rozsahu, ktorý bude mať za následok plat najmenej 13 000 SEK (približne 1 257 €³²) mesačne pred zdanením;

²⁸OECD. *Recruiting Immigrant Workers: Sweden*. 2011. . [Online, 25.04.2022]. Dostupné na: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-sweden-2011_9789264167216-en

²⁹PELLING, L.: *Opening doors to labour immigration: Lesson from Sweden*. 2020. [Online, 12.04.2022]. Dostupné na: <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/labour%20migration%20in%20sweden%20-%203%20pp.pdf>

³⁰Migrationsverket. *Employing people from countries outside the EU*. 2022. [Online, 12.04.2022]. Dostupné na: <https://www.migrationsverket.se/English/Other-operators/Employers/Employing-people-from-non-EU-countries-.html>

³¹Migrationsverket. *Work permit requirements – information for employers*. 2022. [Online, 12.04.2022]. Dostupné na: <https://www.migrationsverket.se/English/Other-operators/Employers/Employing-people-from-non-EU-countries-/Work-permit-requirements.html>

³²Prepočítané na základ kurzu NBS zo dňa 20.04.2022

- vyplniť ponuku zamestnania a umožniť príslušnej odborovej organizácii poskytnúť stanovisko k podmienkam zamestnania.

Pracovné povolenia sú dočasné - na dobu trvania zamestnania alebo maximálne na dva roky. Počas prvých dvoch rokov je pracovné povolenie viazané na jedného zamestnávateľa. Ak je pracovné povolenie obnovené, je viazané na tú istú pracovnú pozíciu na ďalšie dva roky. Ak chce cudzinec zmeniť zamestnávateľa (alebo po dvoch rokoch zmeniť pracovnú pozíciu), musí požiadať o nové pracovné povolenie.

Program Right to work

Program *Right to work* je projekt, ktorého cieľom je zabezpečiť, aby si 100 mladých migrantov našlo prácu na plný úväzok. Projekt prebieha od roku 2020 do roku 2022 s podporou Švédskeho fondu dedičstva. Cieľom projektu je taktiež vytvárať dlhodobé, rovnaké a udržateľné príležitosti pre mladých ľudí na trhu práce. Podľa *Right to work* je integrácia obojsmerný proces. Projekt preto funguje tak, aby posilnil a vybudoval kapacitu cieľovej skupiny (t. j. nových mladých prisťahovalcov), ako aj podporil zamestnávateľov pri oslovovaní cieľovej skupiny. Mladí ľudia potrebujú prístup na švédsky trh práce a zamestnávateľia potrebujú motivovanú pracovnú silu, a preto chcú osloviť cieľovú skupinu, ktorú títo mladí ľudia predstavujú. Tento projekt teda umožňuje obom skupinám nájsť sa navzájom. Program sa tiež usiluje o dosiahnutie zámeru *udržateľného rozvoja* s hlavným zameraním sa na tri ciele: zvýšenie rovnosti, dôstojné pracovné podmienky a rodová rovnosť.

Right to work vybudovalo unikátnu metódu, pri ktorej pracuje s mladými cudzincami vo veku od 16 - 24 rokov, ktorí prišli do Švédska. Sekundárnou skupinou sú zamestnávateľia. Program úzko spolupracuje aj s magistrátom, firmami, športovými zväzmi. Maloletým bez sprievodu a mladým ľuďom zo zahraničia ponúka podporu, školenia, osobnostné a kvalifikačné tréningy za účelom uplatnenia sa na pracovnom trhu. Vďaka spolupráci s viac ako 30 zamestnávateľmi dokáže *Right to Work* vytvoriť v rámci projektu množstvo pracovných príležitostí pre mladých ľudí.³³

Nemecko

Migrácia súvisiaca s prácou má pozitívny vplyv na výrobný potenciál krajiny dvoma spôsobmi, a to:

- Pristáhovalectvo zvyšuje počet pracovníkov a ekonomika môže sa produkovať viac tovarov a služieb.
- Prebiehajúce štúdie³⁴ ukázali, že migranti, ktorí si do Nemecka prídu hľadať prácu, majú lepšiu kvalifikáciu ako domáci pracovníci, a preto zvyšujú produktivitu práce.

Mnoho vysokokvalifikovaných ľudí prichádza do Nemecka budovať si svoju budúcu profesionálnu kariéru, nakoľko sa stále viac povolení na pobyt udeľuje práve dobre vyškoleným a vzdelaným pracovníkom. Nemecká rada ekonomických expertov vo výpočtovom modeli odhadla, že migrácia vo všeobecnosti bude mať výrazne pozitívne rastové efekty na

³³European Commission. *Sweden: Right to work. 2022.* [Online, 12.04.2022]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/migrant-integration/integration-practice/sweden-right-work_en

³⁴Friedrich Ebert Stiftung. *Studie: Ohne sie geht nichts mehr.* 2021. [Online, 14.04.2022]. Dostupné na: <https://www.fes.de/studie-ohne-sie-geht-nichts-mehr>

strednodobý produkčný potenciál. Ak by sa pri tomto druhu odhadu brali do úvahy len kvalifikovaní cudzinci, výsledky by boli ešte pozitívnejšie.³⁵

Zákon o kvalifikovanom prisťahovalectve

Dňa 1. marca 2020 zaviedlo Nemecko *Zákon o kvalifikovanom prisťahovalectve (Fachkräfteeinwanderungsgesetz)*, ktorý rozširuje možnosti zahraničných kvalifikovaných odborníkov (osoba s vysokoškolským diplomom - napr. lekár alebo osoba s potvrdením o odbornom vzdelaní - napr. elektrikár) pracovať v Nemecku. Uľahčuje pracovnú migráciu kvalifikovaným pracovníkom s odborným, neakademickým vzdelaním z tretích krajín, a tiež kvalifikovaným odborníkom s vysokoškolským vzdelaním. Tento zákon rozširuje rámec, podľa ktorého môžu kvalifikovaní odborníci z tretích krajín prísť pracovať do Nemecka, a tak uľahčuje ich vstup na pracovný trh. Kvalifikovaný pracovník musí mať pracovnú zmluvu alebo konkrétnu pracovnú ponuku a kvalifikáciu uznávanú v Nemecku. Spolkový úrad práce nevykonáva v tomto prípade žiadnu prioritnú kontrolu. To znamená, že neexistuje žiadny proces overovania, či je na konkrétne pracovné miesto k dispozícii uchádzač z Nemecka alebo EÚ. Avšak Federálny úrad práce overuje podmienky zamestnania. Kvalifikovaný odborník môže vykonávať povolanie, na ktoré má kvalifikáciu. To znamená, že možnosťou je aj zamestnanie v príbuzných povolaniach. Okrem toho môžu kvalifikovaní odborníci s akademickým titulom pracovať aj v zamestnaniach, ktoré si nevyžadujú vysokoškolské vzdelanie III. stupňa. Zamestnávanie kvalifikovaných odborníkov z tretích krajín s odbornou, t. j. neakademickou prípravou sa už neobmedzuje len na povolania s nedostatkom pracovnej sily. Ak má niekto odbornú kvalifikáciu uznanú v Nemecku jeho povolenie na pobyt, ktoré mu umožňuje pracovať v konkrétnom povolaní, mu tiež umožňuje pracovať v Nemecku vo všetkých povolaniach, na ktoré sa vzťahuje jeho kvalifikácia.³⁶

Všetky krajiny EÚ vychádzajú pri zamestnávaní cudzincov zo spoločných dohôd platných pre všetky krajiny EÚ. Napriek tomu jednotlivé krajiny na svojom území využívajú špecifické nástroje, ktoré by bolo možné aplikovať aj na území Slovenska. Ich prehľad uvádza nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 2 **Príklady dobrej praxe vo vybraných krajinách EU**

Príklad dobrej praxe	
Česko	Projekty ekonomickej migrácie, ktoré garantujú zahraničným pracovníkom spĺňajúcim kritéria možnosť podať si žiadosť o oprávnenie na pobyt, zjednodušujú s tým spojenú administratívu a zefektívňujú proces prijímania žiadostí o zamestnaneckú kartu.
Švédsko	Vytvorené ciele programy na získanie cudzincov v nedostatkových povolaniach. Spolupráca všetkých zainteresovaných aktérov, miest, obcí a krajov pri vytváraní pracovného povolenia. Uľahčenie vstupu na pracovný trh pre všetkých kvalifikovaných zamestnancov. Cielená podpora migrácie mladých ľudí do Švédska.
Nemecko	Kvalifikované prisťahovalectvo – podpora prílevu kvalifikovaných pracovníkov vo všetkých oblastiach (lekár, murár, elektrikár...) a možnosť zamestnať sa aj v príbuzných povolaniach. Zamestnávanie cudzincov bez povinnosti overovania situácie na trhu práce.

Zdroj: SBA

³⁵German council of economic experts. *Annual report: Overcoming the Coronavirus Crisis Together; Strengthening Resilience and growth.* 2020. [Online, 14.04.2022]. Dostupné na: <https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/en/annualreport-2020.html>

³⁶The Federal Government. *Information on the Skilled Immigration Act.* 2022. [Online, 13.04.2022]. Dostupné na: <https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/skilled-immigration-act>

2. Vývoj zamestnanosti na Slovensku v rokoch 2019 – 2022

Zmeny vyvolané pandémiou COVID – 19 a utečenecká kríza na Ukrajine sa odrazili v zmenách legislatívy a následne aj na trhu práce. Na analýzu zmien, ktoré počas rokov 2019 – 2022 nastali, boli využité dáta týkajúce sa ekonomickej aktivity obyvateľstva, zamestnanosti, nezamestnanosti a voľných pracovných miest.

Druhá časť kapitoly je venovaná zamestnávaniu cudzincov na území SR. Je rozdelená na zamestnávanie cudzincov z krajín EÚ/EHP a zamestnávanie cudzincov z tretích krajín. Údaje získané pre túto časť analýzy sú verejne dostupné na stránke Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny SR³⁷ a sú zverejňované na mesačnej báze. Pre porovnanie, podrobnejšie boli analyzované tri krajiny z EÚ/EHP a tri krajiny z tretích krajín, odkiaľ je na Slovensku najviac zamestnaných občanov.

2.1 Vývoj vybraných ukazovateľov zamestnanosti a nezamestnanosti obyvateľstva

Analýza vývoja ukazovateľov ekonomickeho aktívneho obyvateľstva, indexu zamestnanosti a vývoja zamestnanosti na základe členenia odvetví národného hospodárstva SR podľa SK NACE a podľa regiónov, vytvára možnosť zhodnotenia, do akej miery udalosti posledných troch rokov ovplyvnili trh práce na Slovensku. Dáta za obdobie od 1Q 2019 do 2Q 2022 sú čerpané z dostupných údajov Štatistického úradu SR na ročnej, štvrťročnej alebo mesačnej báze.

2.1.1 Ekonomicky aktívne obyvateľstvo

Medzi ekonomicke aktívne obyvateľstvo (ďalej len „EAO“) sa na Slovensku radia všetky osoby, ktoré dosiahli vek minimálne 15 rokov a maximálne 89 rokov a zároveň patria do skupiny pracujúcich alebo nezamestnaných.

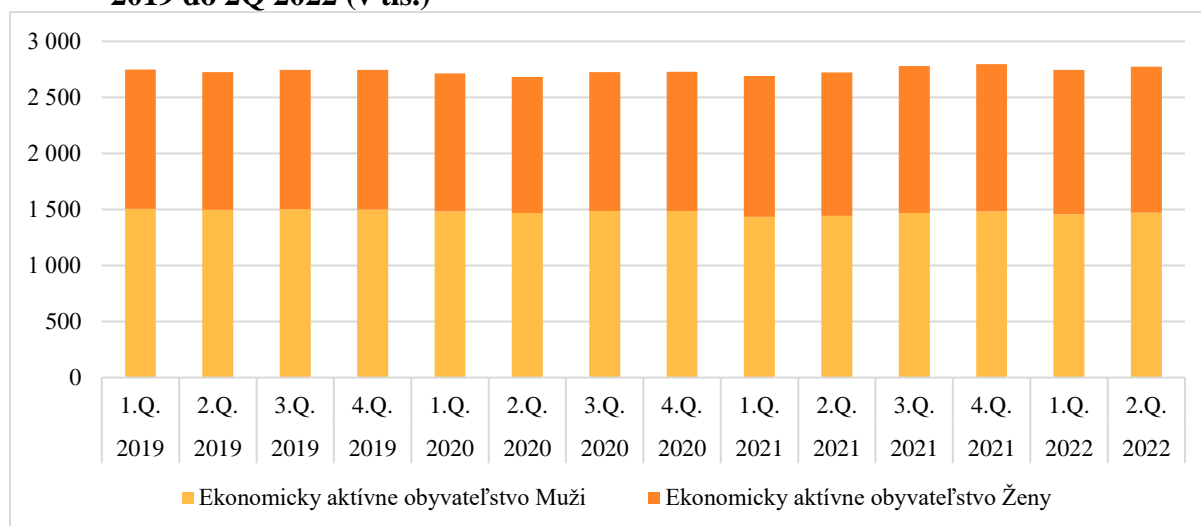
Hoci bol v sledovanom období od 1Q 2019 do 2Q 2022 vývoj počtu ekonomicke aktívnych obyvateľov v SR nerovnomerný, počet EAO počas sledovaného obdobia, stúpol o 25 800 (0,94 %). Kým počas roka 2019 neboli vo vývoji počtu ekonomicke aktívneho obyvateľstva zaznamenané výrazné zmeny, v rokoch 2020 a 2021 je možné sledovať odlišný vývoj. Najvýraznejší pokles EAO bol v druhom štvrťroku 2020, kedy počet EAO medziročne klesol o 42 600 (1,56 %). Najvýraznejší nárast počtu ekonomicke aktívneho obyvateľstva bol zaznamenaný v štvrtom štvrťroku 2021, kedy počet EAO medziročne stúpol o 68 600 (2,45 %). Kým v roku 2021 počet EAO kontinuálne rástol, v období od štvrtého štvrťroku 2021 do prvého štvrťroku 2022 klesol počet EAO o 49 000 (1,78 %). Ku koncu sledovaného obdobia (2Q 2022) má počet EAO opäť rastúcu tendenciu.

Medziročné zmeny v počte EAO súvisia najmä s demografickým vývojom na Slovensku. Kým medzi začiatkom (1Q 2019) a koncom (2Q 2022) analyzovaného obdobia sa počet EAO vo vekovej kategórii 60 – 64 a 65 a viac rokov zvýšil o 37,6 tisíc, počet mladých ľudí EAO vo veku 15 – 24 sa znížil o 27,6 tisíc. Na pracovný trh sa vplyvom demografických zmien dostalo o 10,0 tisíc menej EAO. Z toho vyplýva, že populačne slabé ročníky, ktoré na trh práce nastúpili, nedokázali pokryť ani počet tých EAO, ktorí z trhu práce odišli (napr. do dôchodku, pričom nezanedbateľný počet osôb zomrel práve v súvislosti s pandémiou a pod.).

³⁷https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky.html?page_id=10803

Z pohľadu rodového zloženia ekonomicky aktívneho obyvateľstva SR z dostupných údajov vyplýva, že v rámci sledovaného obdobia od 1Q 2019 do 2Q 2022 bolo v priemere 1 477 800 ekonomicky aktívnych mužov a 1 259 990 ekonomicky aktívnych žien.

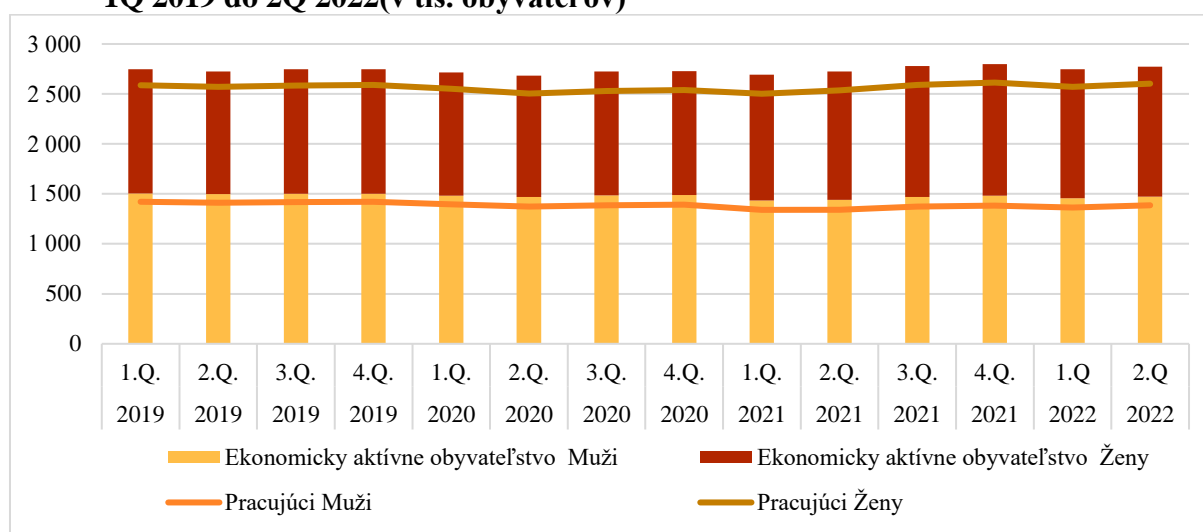
Graf 1 Vývoj počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva na Slovensku v období od 1Q 2019 do 2Q 2022 (v tis.)



Zdroj: Štatistický úrad SR

V roku 2019 podiel počtu pracujúcich na absolútnom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva neklesol pod 94 %. Od prvého štvrťroku 2020 začal podiel pracujúcich na EAO klesať až do tretieho štvrťroka, kedy klesol na najnižšiu úroveň v sledovanom období na 92,79 %. V prvom štvrťroku 2021 bol tiež zaznamenaný pokles na 92,93 %. Od druhého štvrťroku podiel pracujúcich na EAO až do konca sledovaného obdobia (2Q 2022) kontinuálne stúpal na 93,87 %, najvyššiu úroveň v sledovanom období z prvého štvrťroka 2019 (94,19 %) však nedosiahol. Podľa vývoja podielu pracujúcich na absolútnom počte EAO je možné sledovať, že klesajúca časť grafu počtu pracujúcich opisuje priebeh jednotlivých vln pandémie vírusu COVID – 19. Stúpajúci podiel počtu pracujúcich na absolútnom počte EAO je možné spájať s oživením ekonomiky SR počas uvoľnenia protipandemických opatrení. Tiež opatrenia štátu na zmiernenie dopadov pandémie sa odrážajú v treťom štvrťroku 2020 miernym nárastom počtu pracujúcich o 24 900. Uvedený nárast môže byť spojený s uvoľnením opatrení na zamedzenie šírenia pandémie v treťom štvrťroku 2020.

Graf 2 Vývoj počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva a počtu pracujúcich v období od 1Q 2019 do 2Q 2022 (v tis. obyvateľov)



Zdroj: Štatistický úrad SR

Malé a stredné podniky tvoria 99,9 % z celkového počtu podnikov na Slovensku a vytvárajú takmer 75 % pracovných príležitostí pre ekonomicky aktívne obyvateľstvo. Ich úloha na trhu práce z pohľadu tvorby pracovných miest a znižovania nezamestnanosti je kľúčová.

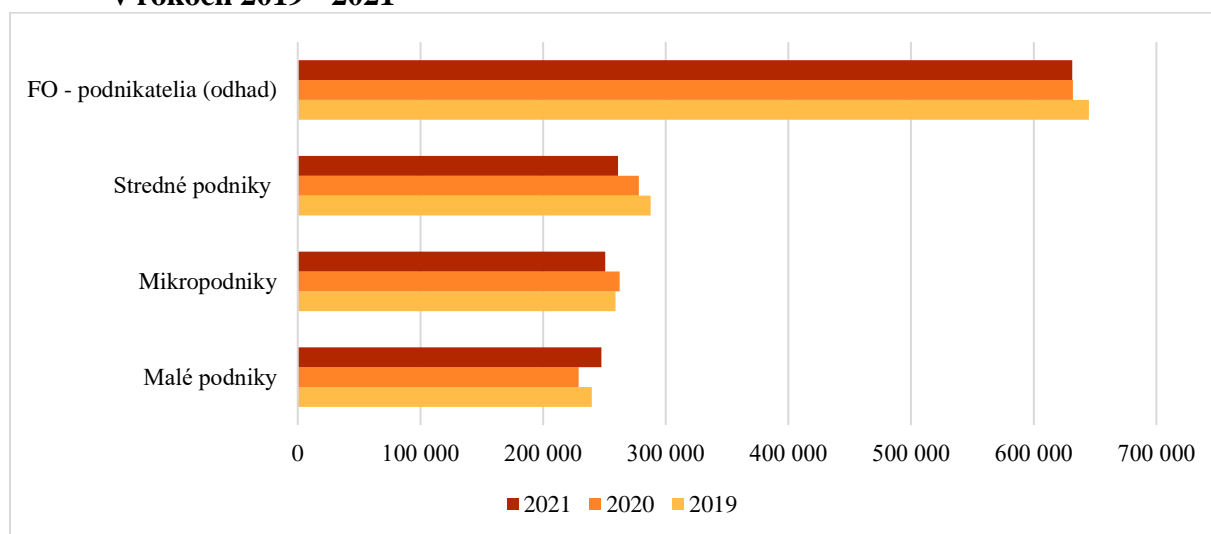
Počas analyzovaného obdobia³⁸ neklesol podiel počtu zamestnaných osôb v MSP oproti celkovému počtu osôb zamestnaných vo všetkých podnikateľských subjektoch v národnom hospodárstve SR pod 70 %. Z pohľadu veľkostnej kategórie MSP najviac osôb zamestnávajú fyzické osoby – podnikatelia,³⁹ ktorí zároveň zaznamenali v roku 2020 najvyšší úbytok zamestnaných osôb (medziročne o 13 000).

V roku 2020 bol zaznamenaný najväčší medziročný pokles zamestnaných osôb v kategórii stredných podnikov, kde pracovalo o 17 015 osôb menej ako v roku 2019. Naopak, v roku 2020 bol zaznamenaný najväčší nárast počtu zamestnaných osôb vo veľkostnej kategórii mikropodnikov (+ 3 584 osôb). V roku 2021 nastal výrazný nárast počtu zamestnaných osôb v kategórii malých podnikov, a to o 18 502 osôb.

³⁸Analýza zamestnaných osôb v MSP vychádza z údajov ŠÚ SR na ročnej báze

³⁹Do skupiny „Fyzické osoby – podnikatelia“ sú zaradené Fyzické osoby – podnikatelia a nimi zamestnávané osoby.

Graf 3 Vývoj počtu zamestnaných osôb v MSP, podľa veľkostnej kategórie podniku, v rokoch 2019 - 2021



Zdroj: SBA, spracované na základe údajov ŠÚ SR

Zamestnanosť podľa SK NACE

Komplexnejší pohľad na zmeny na trhu práce poskytuje ukazovateľ zamestnanosti v jednotlivých odvetviach národného hospodárstva SR podľa členenia SK NACE. Z dostupných údajov Štatistického úradu SR za sledované obdobie od 1Q 2019 do 2Q 2022 vyplýva, že najvyššia zamestnanosť na Slovensku bola v odvetví *ostatných služieb*. Uvedené odvetvie zahŕňa zamestnancov verejnej správy, vzdelávania, zdravotníctva, umenia a ostatných služieb, pričom najvyšší počet zamestnaných osôb v rámci podskupín uvedeného odvetvia bol zaznamenaný vo **vzdelávaní**, v ktorom počet zamestnaných od prvého štvrťroku 2019 do druhého štvrťroku 2022 vzrástol o 4,19 % (o 7 263 osôb). Druhou najväčšou podskupinou v odvetví ostatných služieb je na Slovensku **zdravotníctvo a sociálna pomoc**, ktorého počet zamestnancov v rovnakom období vzrástol o 7 574 osôb (4,50 %). Tretí najvyšší počet zamestnancov zaznamenala podskupina **verejná správa a obrana**, v ktorej počas sledovaného obdobia stúpol počet zamestnancov o 1,35 % (o 2 209 osôb)..

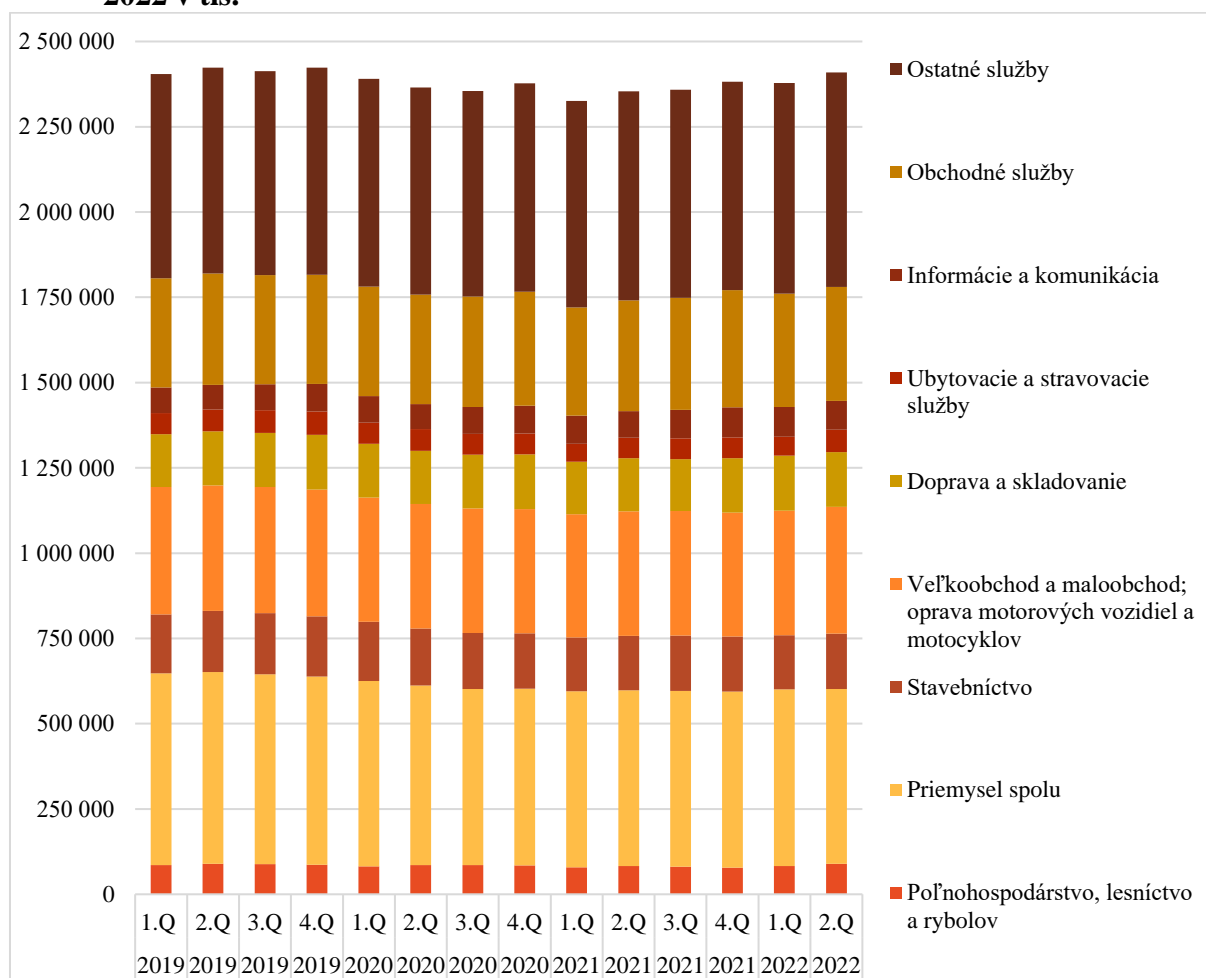
Druhým najväčším odvetvím z pohľadu zamestnanosti na Slovensku je *priemysel*. Počas celého sledovaného obdobia od 1Q 2019 do 2Q 2022 pracovalo v tomto odvetví na Slovensku viac ako 500 000 obyvateľov. Najväčšou podskupinou odvetvia priemyslu je **priemyselná výroba**. V rámci uvedenej podskupiny počet pracujúcich osôb počas sledovaného obdobia klesol z 517 070 v prvom štvrťroku 2019 na 472 481 zamestnaných osôb v priemyselnej výrobe ku koncu 2Q 2022, čo je pokles o 9,44 % (o 44 589 osôb menej).

Odvetvie, v rámci ktorého je zamestnaný tretí najvyšší počet osôb, sú *obchodné služby*. Toto odvetvie zahŕňa podskupiny finančných a poisťovacích služieb; činnosti v oblasti nehnuteľností; odborné vedecké a technické činnosti ako aj administratívne a podporné služby. V rámci uvedeného odvetvia bolo v sledovanom období od 1Q 2019 do 2Q 2022 zamestnaných najviac osôb v podskupine administratívnych a podporných služieb a odborných vedeckých a technických činnostiach. Počet zamestnaných osôb v uvedených podskupinách počas sledovaného obdobia od 1Q 2019 – 2Q 2022 stúpala. V administratívnych a podporných službách stúpol počet zamestnancov v spomínanom období o 2,71 % (3 763 osôb) a v odborných vedeckých a technických činnostiach o 11,31 % (12 859 osôb).

Najnižší počet osôb bol zamestnaný v odvetví *ubytovacích a stravovacích služieb*. Počas sledovaného obdobia od 1Q 2019 do 2Q 2022 bolo v spomínanom odvetví zamestnaných

priemerne 61 808 osôb. V období od 1Q 2019 do 1Q 2022 celkovo klesol počet zamestnaných o 5 668 osôb (10,17 %). Najvýraznejší pokles počtu zamestnaných osôb bol v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb zaznamenaný v prvom štvrtroku 2021, kedy medziročne klesol o 9 581 osôb (15,30 %). Ku koncu sledovaného obdobia (2Q 2022) počet osôb zamestnaných v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb stúpol na 65 594.

Graf 4 Odvetvová štruktúra zamestnancov podľa SK NACE v období od 1Q 2019 do 2Q 2022 v tis.



Zdroj: Štatistický úrad SR

Indexy zamestnanosti vo vybraných odvetviach národného hospodárstva SR

Ukazovateľom, na základe ktorého je možné sledovať zmeny vo vývoji na trhu práce, je index zamestnanosti⁴⁰. Index vyjadruje vývoj počtu zamestnaných v čase, jeho prírastky a úbytky oproti referenčnému, t. j. predchádzajúcemu roku⁴¹. Na základe dostupných údajov Štatistického úradu SR je možné analyzovať vývoj indexu zamestnanosti vo vybraných odvetviach národného hospodárstva v sledovanom období rokov 2019 – 2021 na ročnej báze.

⁴⁰Index ukazuje vývoj čísla v čase. Nevyjadruje sa v tonách, eurách ani v podobných bežných jednotkách; ukazuje len zmenu čísla od jedného časového okamihu k ďalšiemu časovému okamihu. Referenčná hodnota, ktorá sa môže vzťahovať na daný rok (bázičný rok), zvyčajne stanovená na 100. Hodnota indexu 110 potom znamená zvýšenie o 10% v porovnaní s hodnotou v referenčnom období.

⁴¹Podľa metodiky Štatistického úradu SR sa pri výpočte indexu zamestnanosti do skupiny zamestnaných obyvateľov zarávajú aj podnikatelia bez pomáhajúcich osôb.

Štatistické údaje dokumentujúce vývoj na trhu práce od začiatku roka 2019 poukazujú na dynamicky sa meniace tendencie. Negatívny dopad pandémie sa neprejavil rovnakou intenzitou na jednotlivých odvetviach hospodárstva. Podľa publikovaných indexov zamestnanosti došlo v rokoch 2020 a 2021 k celkovému poklesu zamestnanosti takmer vo všetkých odvetviach hospodárstva.

Najvýraznejšie zmeny vo vývoji hodnoty indexu z pohľadu zamestnanosti v sledovanom období zaznamenalo odvetvie **ubytovacích služieb**. Vývoj zamestnávania v spomínanom odvetví kopíruje vývoj pandémie COVID – 19. Ďalšie výrazné zmeny vo vývoji indexu zamestnanosti boli zaznamenané počas sledovaného obdobia v odvetví **činností reštaurácií a pohostinstiev**. Obe spomínané odvetvia boli najviac zasiahnuté opatreniami na zamedzenie šírenia pandémie COVID – 19 v zmysle núteného čiastočného alebo úplného obmedzenia činnosti. Výraznejšie zmeny zaznamenalo v sledovanom období tiež odvetvie **stavebníctva**. Z pohľadu vývoja indexu zamestnanosti bolo najstabilnejšie rastúcim odvetvím **informácie a komunikácia**.

Nakoľko ročný údaj za rok 2022 ešte nie je dostupný, v nasledujúcej tabuľke ho neuvádzame. Avšak z mesačných údajov za prvý polrok roka 2022 vyplýva, že firmy v jednotlivých odvetviach sú schopné posilniť svoje podnikanie a prijímať nových zamestnancov.

Tabuľka 3 **Indexy zamestnanosti vo vybraných odvetviach hospodárstva v rokoch 2019-2021**

Odvetvia	Index 2019/2018	Index 2020/2019	Index 2021/2020
Priemysel spolu	↓ 99,8	↓ 94,3	↓ 98,4
Stavebníctvo	↑ 106,4	↓ 94,1	↓ 96,2
Predaj a oprava motor. vozidiel	↑ 101,1	↓ 97,9	↓ 97,3
Veľkoobchod, okrem motorových vozidiel	↓ 97,8	↓ 96,2	↓ 95,9
Maloobchod, okrem motorových vozidiel	↓ 97,8	↓ 96,5	↓ 96,7
Ubytovanie	↑ 113,0	↓ 85,8	↓ 90,8
Činnosti reštaurácií a pohostinstiev	↑ 106,2	↓ 91,8	↓ 92,8
Doprava a skladovanie	↑ 104,9	↓ 99,0	↓ 98,5
Informácie a komunikácia	↑ 105,7	↑ 103,0	↑ 104,8
Vybrané trhové služby	↑ 104,9	↓ 99,2	↑ 100,2

Zdroj: Štatistický úrad SR

Hodnoty indexu zamestnanosti dopĺňajú aj **výsledky prieskumov**, ktoré v roku 2020 a 2021 realizovala SBA v spolupráci so Združením podnikateľov Slovenska a Slovenským živnostenským zväzom. Z kvantitatívneho prieskumu „*Názory podnikateľov na dopady druhej vlny koronakrízy*“ (2020) vyplynulo, že negatívne dopady prijímania protipandemických opatrení v súvislosti s druhou vlnou pandémie Covid-19 na Slovensku pociťovalo až 95 % oslovených firiem v najviac ohrozených odvetviach. Najviac podnikateľov, ktorí pociťovali výrazné negatívne vplyvy prijatých opatrení, pôsobilo v stravovacích službách. Takmer štvrtina (23 %) podnikateľov v najviac ohrozených odvetviach na druhú vlnu koronakrízy reagovala skrátením úväzkov svojim zamestnancom. Radikálnejšie opatrenie, vo forme prepúšťania zamestnancov, pripravovala tiež takmer štvrtina (23 %) oslovených podnikateľov. Plány prepúšťať zamestnancov mali najčastejšie podnikatelia z oblasti stravovacích služieb (44 %).

Kvantitatívny prieskum „*Názory MSP na kvalitu podnikateľského prostredia na Slovensku*“ (2021) sa zaoberal aj vplyvom koronakrízy na zamestnanosť vo firmách. U viac

ako štyroch pätín zostal počet zamestnancov nezmenený (81,2 %) a u takmer každého ôsmeho podnikateľa sa počet zamestnancov z dôvodu koronakrízy znížil. Podnikateľov, ktorí zaznamenali zvýšenie zamestnanosti, bolo podľa prieskumu len 5 %. V období roka 2021 viac ako polovica podnikateľov (55,5 %) neobsadzovala žiadne pracovné pozície a takmer pätina (18,5 %) zaznamenala nedostatočnú odbornosť uchádzačov.

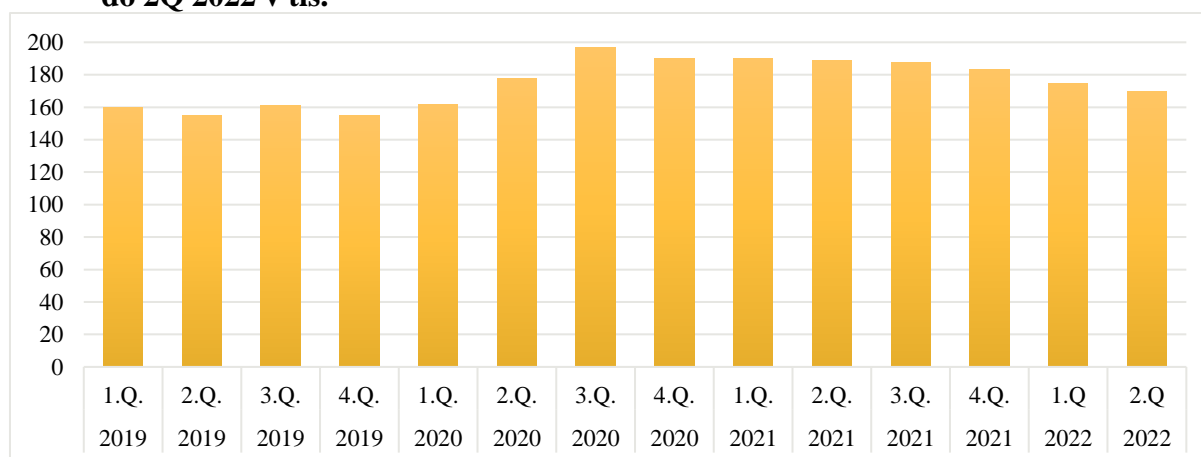
Nezamestnanosť na Slovensku

Na doplnenie celkovej situácie na trhu práce v sledovanom období od 1Q 2019 do 2Q 2022 sa analýza zaoberá aj zmenami v počte nezamestnaných osôb na Slovensku. Podkapitola je zameraná na vývoj celkového počtu nezamestnaných a vývoj počtu nezamestnaných v národnom hospodárstve SR podľa členenia odvetví SK NACE.

Na základe dostupných údajov Štatistického úradu SR je možné sledovať **vývoj celkového počtu nezamestnaných na Slovensku**. Z údajov vyplýva, že v roku 2019 neboli vo vývoji celkového počtu nezamestnaných zaznamenané výrazné zmeny. S nástupom pandémie vírusu COVID – 19 v roku 2020 vývoj celkového počtu nezamestnaných rástol. Najvýraznejšia zmena počas spomínaného obdobia bola zaznamenaná v treťom štvrťroku 2020, kedy počet nezamestnaných osôb v hospodárstve SR medziročne stúpol o 35 300 (17,96 %). Od štvrtého štvrťroku 2020 celkový počet nezamestnaných osôb na Slovensku klesal. Ku koncu roka 2021 dosiahol úroveň 183 400 nezamestnaných osôb, čo je o 23 600 nezamestnaných osôb viac ako na začiatku roka 2019. V prvom polroku 2022 počet nezamestnaných osôb naďalej klesal, a to až na úroveň 169 000 ku koncu 2Q 2022.

Napriek mierne klesajúcemu trendu vývoja počtu nezamestnaných ku koncu analyzovaného obdobia ich počet celkovo stúpol. Z uvedeného vyplýva, že napriek oživeniu ekonomiky SR počas uvoľnenia protipandemických opatrení sa odvetvia, ktoré boli týmito opatreniami najviac postihnuté v zmysle výkonu ich činnosti naviazanej na osobný kontakt, stále nedostali do pôvodnej kondície.

Graf 5 Vývoj celkového počtu nezamestnaných v hospodárstve SR za obdobie od 1Q 2019 do 2Q 2022 v tis.



Zdroj: Štatistický úrad SR

Vývoj nezamestnanosti podľa SK NACE

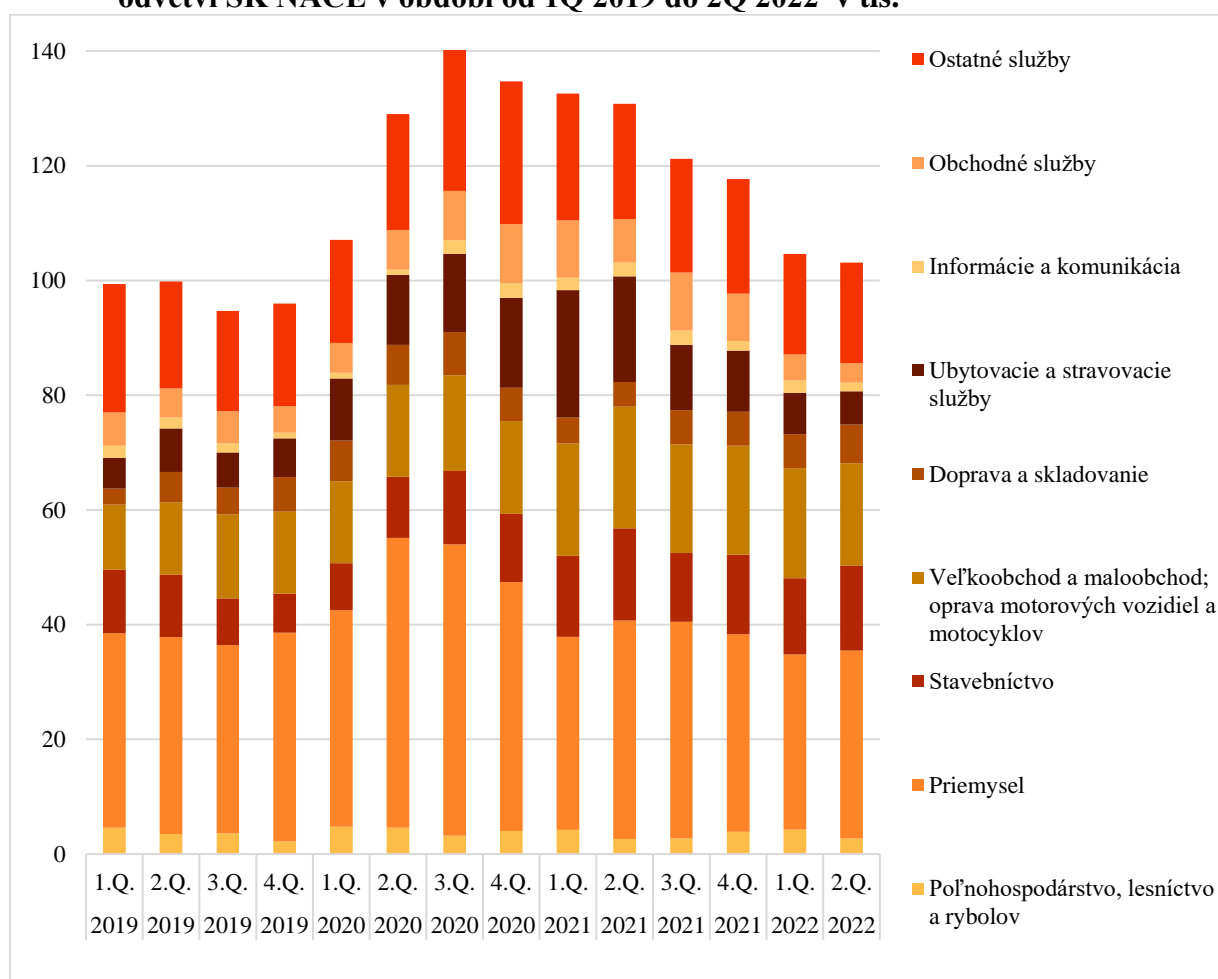
Na základe analýzy vývoja počtu nezamestnaných osôb podľa ekonomickej činnosti SK NACE je možné vyhodnotiť, v ktorom odvetví národného hospodárstva SR nezamestnaný naposledy pracoval.

V rámci členenia jednotlivých odvetví národného hospodárstva podľa SK NACE bolo v analyzovanom období od 1Q 2019 do 2Q 2022 zaznamenaných najviac nezamestnaných osôb tých, ktorí ešte nemali zamestnanie. Ich počet v sledovanom období medziročne v prvom polroku všetkých troch analyzovaných rokov klesal a počas druhého polroka všetkých troch analyzovaných rokov stúpal. Tento jav je možné pripísať cyklickému nárastu počtu absolventov na pracovnom trhu v druhej polovici roka. Od prvého štvrťroka 2019 do konca 2Q 2022 počet nezamestnaných, ktorí ešte nemali zamestnanie, stúpol z 36 000 na 48 600 osôb, čo je nárast o 35 %. Z tých nezamestnaných osôb, ktoré už boli zamestnané v minulosti, bola najväčšia skupina tá, ktorá bola zamestnaná v odvetví *priemyslu*. V rámci tohto odvetvia tvorili najväčšiu podskupinu nezamestnaní v povolaniach priemyselnej výroby, ktorých bolo v období od 1Q 2019 do 2Q 2022 v priemere 37 650 osôb. Najvyšší počet nezamestnaných osôb v povolaniach priemyselnej výroby bol zaznamenaný v druhom a treťom štvrťroku 2020 rovnako na úrovni 47 300 osôb.

Ďalší, v poradí druhý, najvyšší počet nezamestnaných osôb v sledovanom období bol zaznamenaný v odvetví *veľkoobchodu a maloobchodu a opravy motorových vozidiel*. V tomto odvetví bolo v období od 1Q 2019 do 2Q 2022 nezamestnaných priemerne 16 550 osôb, pričom najviac nezamestnaných v spomínanom odvetví bolo v druhom štvrťroku 2021, a to na úrovni 21 200 osôb.

V odvetví *ubytovacie a stravovacie služby*, v ktorom bol na začiatku sledovaného obdobia (rok 2019) evidovaný pomerne nízky počet nezamestnaných osôb (v priemere 6 480), boli v sledovanom období zaznamenané výrazné zmeny. Z analyzovaných údajov za obdobie od 1Q 2019 do 2Q 2022 vyplýva, že s nástupom pandémie a s ňou súvisiacimi obmedzeniami v podnikaní práve v tomto odvetví počet nezamestnaných osôb stúpol. V prvom štvrťroku 2020 medziročne stúpol počet nezamestnaných osôb v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb o 5 400 (50 %). V prvom štvrťroku 2021 bol zaznamenaný medziročný nárast nezamestnaných osôb v spomínanom odvetví o 11 400 osôb (51,35 %). Ku koncu sledovaného obdobia počet nezamestnaných osôb v odvetví ubytovacích a stravovacích služieb klesal. V prvom štvrťroku 2022 medziročne klesol o 14 800 osôb (66,66 %). Ku koncu 2Q 2022 bolo v spomínanom odvetví evidovaných približne 5 800 nezamestnaných osôb.

Najnižší počet nezamestnaných osôb v období od 1Q 2019 do 2Q 2022 bol evidovaný v odvetví *informácií a komunikácií* (v priemere 1 842 osôb), pričom ich počet od začiatku roka 2019 ku koncu 2Q 2022 klesol o 600 (40,00 %).

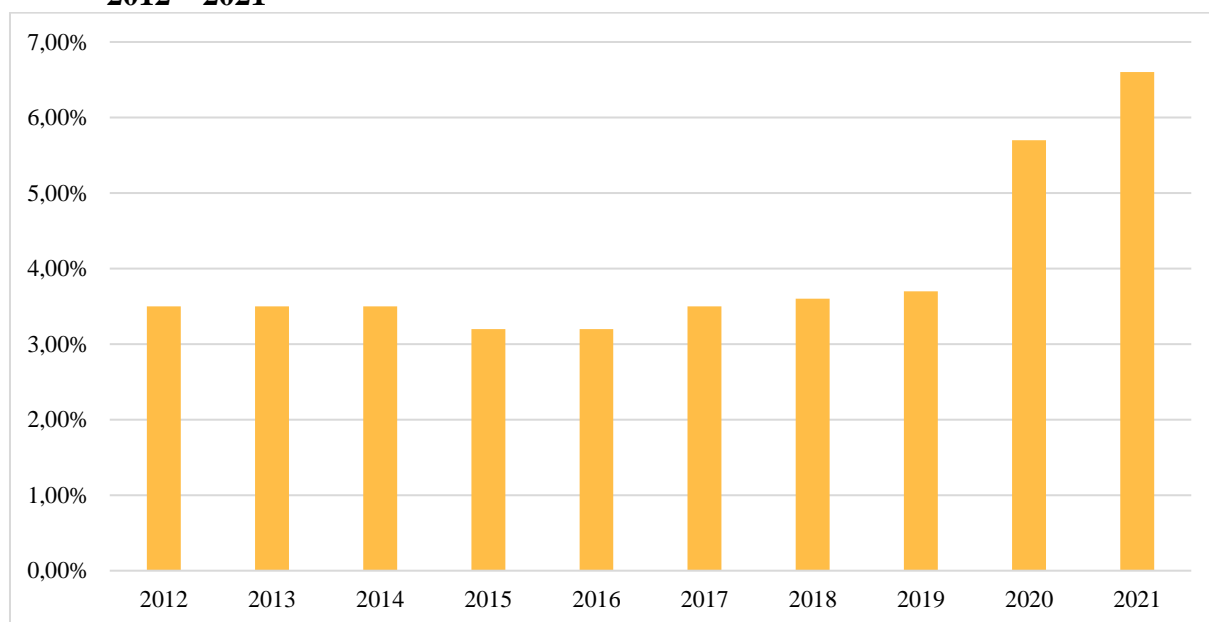
Graf 6 Odvetvová štruktúra nezamestnaných v hospodárstve SR podľa jednotlivých odvetví SK NACE v období od 1Q 2019 do 2Q 2022 v tis.

Zdroj: Štatistický úrad SR

Zmeny na trhu práce v súvislosti s COVID – 19 a legislatívnymi zmenami

Ako je spomenuté už v prvej kapitole, slovenský pracovný trh bol v období rokov 2020 a 2021 ovplyvnený situáciou v súvislosti s pandémiou COVID – 19. Reštrikcie v oblastiach pracovného trhu sa preniesli aj do legislatívy, väčšej flexibility v oblasti práce z domu (home – office) ako i zavedením kurzarbeitu. V štatistikách je pomerne ťažké tieto zmeny zachytiť.

Podiel pracovnej sily medzi vekom 15 až 24 (zamestnaní), ktorý zvyčajne pracoval formou home-office na Slovensku, sa dlhodobo pohyboval na úrovni asi 3,5 – 3,7 %. V roku 2020 podiel narástol na 5,7 a v roku 2021 dokonca na 6,6 %. Podiel pracujúcich, ktorí nikdy nepracovali z domu, sa prudko znížil, medziročne až o 5 p. b. na 85 % pracujúcich. Podrobnejšie výsledky sú zobrazené v nasledujúcom grafe.

Graf 7 Podiel pracujúcich vo veku 16 – 64 rokov zvyčajne pracujúcich z domu za roky 2012 – 2021

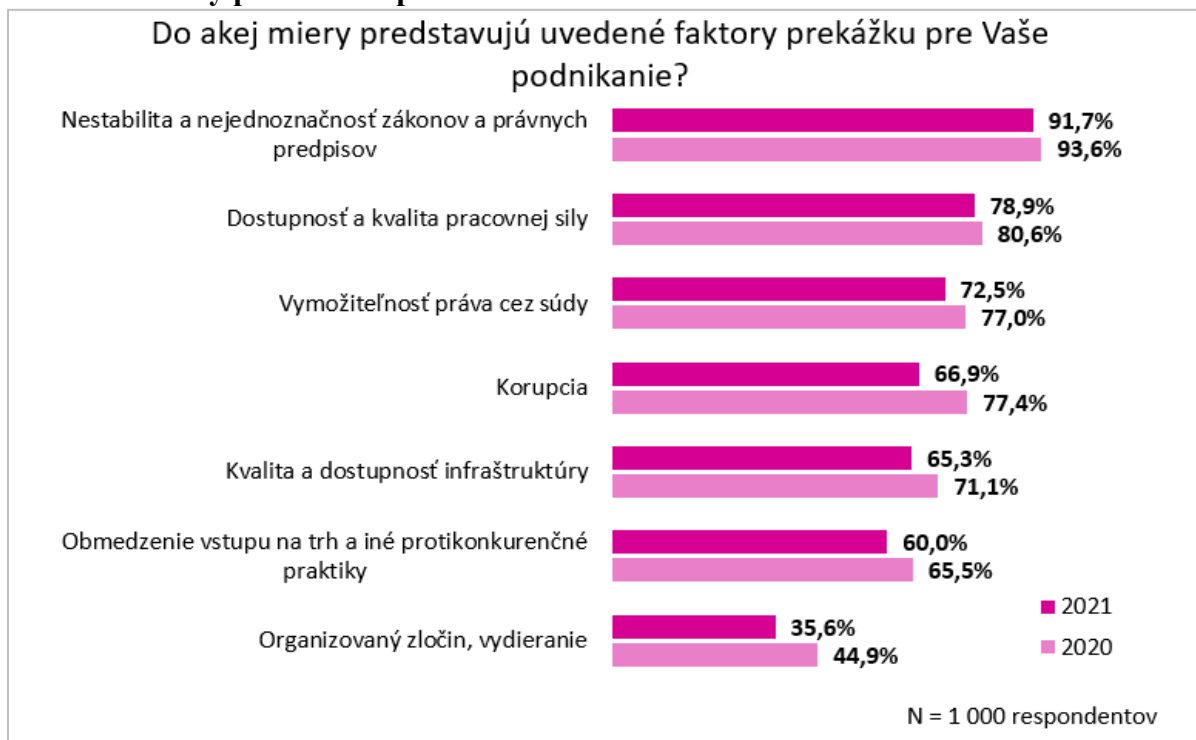
Zdroj: Eurostat

Podpora zo strany štátu realizovaná formou kurzarbeitu by sa mala v porovnaní odraziť na nižšom počte odpracovaných hodín. Došlo k poklesu počtu odpracovaných hodín, pričom počet priemerne odpracovaných hodín za zamestnanca na Slovensku vo veku 15 – 64 rokov predstavoval 38,1 hodiny týždenne. V roku 2020 poklesol počet odpracovaných hodín na 37,8 hodiny a v roku 2021 na 37,4 hodiny týždenne.

V kvalitatívnom prieskume „*Názory MSP na kvalitu podnikateľského prostredia na Slovensku*“ (2021), ktorý realizovala SBA, sa predstavitelia MSP vyjadrovali k podmienkam pre podnikanie na Slovensku. Vo všeobecnosti prevládala medzi oslovenými MSP nespokojnosť so súčasnými podmienkami (61,3 %). Najvýznamnejšou prekážkou pre fungovanie a ďalší rast podnikania je pre MSP nestabilita a nejednoznačnosť zákonov. Až 91,7 % respondentov považovalo tento faktor za miernu, vážnu alebo rozhodujúcu prekážku. Zmeny legislatívy a nejednoznačnosť sú pre tretinu MSP rozhodujúcou prekážkou podnikania na Slovensku. Nestabilita a nejednoznačnosť legislatívnych noriem vytvára prekážku pre fungovanie a ďalší rast podnikania predovšetkým medzi strednými podnikmi (96,5 %), podnikateľmi v odvetví pôdohospodárstvo (97,1 %), obchodu (95,4 %), ubytovania a stravovania (94,7 %). Najväčšiu prekážku pri dodržiavaní zákonov pripisujú podnikatelia častým zmenám a nemožnosti pravidelného sledovania. Druhou významnou prekážkou je prijímanie zákonov bez dostatočnej konzultácie s podnikateľmi a tretou prekážkou je ich nejednoznačnosť.

Z výsledkov prieskumu taktiež vyplynulo, že sektor MSP neustále pociťuje problémy aj na pracovnom trhu. Až 78,9 % oslovených MSP označilo za prekážku problém s dostupnosťou a kvalitou pracovnej sily. Avšak v porovnaní s výsledkami prieskumu z roku 2020 negatívne vnímanie tohto faktora mierne pokleslo. S veľkosťou podniku narastá aj problém s dostupnosťou a kvalitou pracovnej sily a zároveň je to najvýraznejší problém v prípade stredných podnikov (97,0 %). Dostupnosť a kvalita zamestnancov predstavuje významnú prekážku pre podnikanie najmä pre firmy pôsobiace v ubytovaní a stravovaní (89,5 %), stavebníctve (86,0 %) a v priemysle (82,6 %).

Graf 8 Prekážky podnikania porovnanie 2021/2020

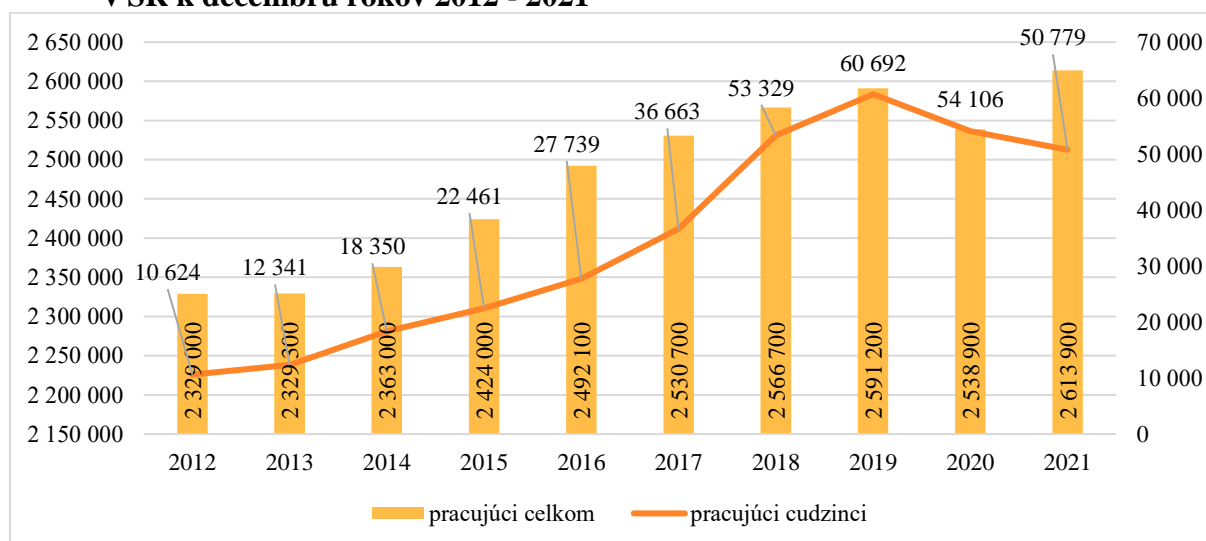


Zdroj: SBA

2.2 Zamestnávanie cudzincov

Napriek tomu, že z porovnania počtu nezamestnaných a počtu ohlásených voľných pracovných miest vyplýva, že na Slovensku je dostatok pracovnej sily, nie je tomu tak. Podniky na Slovensku potrebujú v dôsledku demografických zmien nahradiť odchádzajúcu generáciu obyvateľov vo veku 65+. Nesúlady, ktorý vzniká v počte zamestnancov odchádzajúcich do dôchodku a nastupujúcich zamestnancov, podniky často riešia zamestnávaním cudzincov.

Graf 9 Vývoj celkového počtu zamestnaných osôb v SR a počtu cudzincov zamestnaných v SR k decembru rokov 2012 - 2021

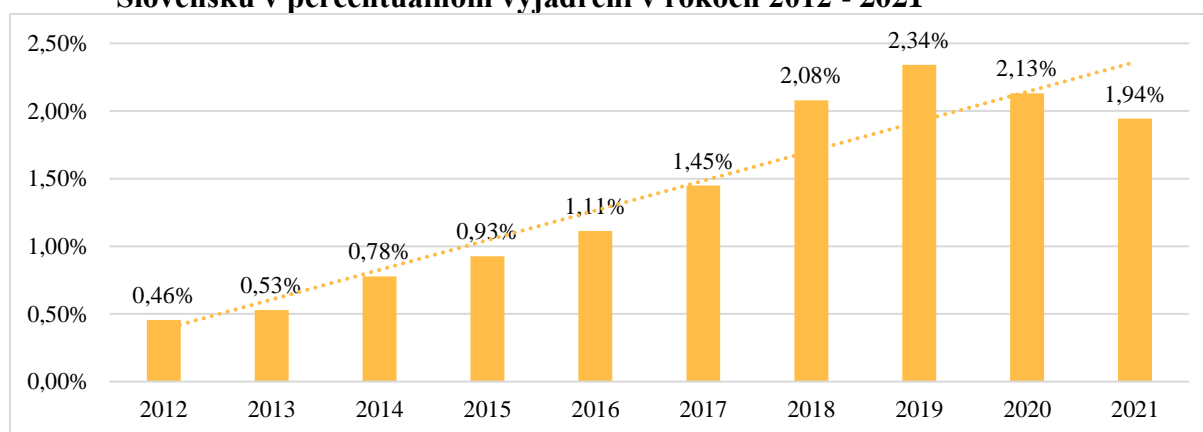


Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce a ŠÚSR.

Medzi rokmi 2012 – 2021 sa počet pracujúcich a počet zamestnaných cudzincov v SR zvyšoval. Nárast počtu zamestnancov SR vyvrcholil v roku 2019. Kým počet zamestnancov na Slovensku v roku 2019 v porovnaní s rokom 2012 narástol dvojnásobne, počet cudzincov sa zvýšil o viac ako 5 násobok. Už v nasledujúcom roku spôsobila pandémia COVID-19 pokles celkového počtu zamestnancov (o necelé 3 %) a pokles počtu zamestnaných cudzincov na Slovensku (o viac ako 10 %).

V období rokov 2012 – 2021 sa zvýšil počet zamestnancov na najvyššiu úroveň v roku 2021, nárast počtu zamestnaných cudzincov na Slovensku nebol až taký vysoký. Túto skutočnosť potvrdzuje aj tempo rastu zamestnancov, ktoré bolo najvyššie v roku 2021 (2,95 %). U zamestnaných cudzincov však tempo rastu v roku 2021 bolo záporné (-6,15 %), rovnako ako rok pred tým (-10,85 %). Najvyššie tempo rastu zamestnávania občanov SR bolo medzi rokmi 2012 – 2021 v už spomínanom roku 2021 a v rokoch 2016 (2,81 %) a 2015 (2,58 %). Zamestnávanie cudzincov dosiahlo najvyššie tempo rastu v rokoch 2014 (48,69 %) a 2018 (45,46 %).

Graf 10 Vývoj podielu zamestnaných cudzincov na celkovom počte zamestnaných osôb na Slovensku v percentuálnom vyjadrení v rokoch 2012 - 2021



Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce a ŠÚSR

Pobyt cudzincov na Slovensku je motivovaný viacerými faktormi. Udalosti posledných troch rokov (2019 – 2022) mali výraznejší vplyv na počet cudzincov, ktorí na Slovensku získali niektorú z foriem pobytu. Počet občanov z krajín EÚ a Spojeného kráľovstva, ktorým bol v roku 2020 udelený platný **pobyt na území SR**, sa medziročne zvýšil o 1 958 (nárast z 57 248 v roku 2019 na 59 206 v roku 2020). O rok neskôr poklesol medziročne počet občanov z krajín EÚ o 3 114 (na 56 092). Na tomto poklese sa podieľalo aj preradenie Spojeného kráľovstva z krajín EÚ do tretích krajín.⁴² Rovnako výrazne sa znížil aj počet **obnovených, udelených alebo predĺžených pobytov** z 7 238 v roku 2019 na 4 746 v roku 2021.

Naopak, počet **trvalých pobytov** pre občanov krajín EÚ/EHP na Slovensku každoročne rástol. Medziročne sa počet trvalých pobytov zvýšil v roku 2020 o 5,16 % a o rok neskôr miernejšie o 2,72 %. V roku 2021 bolo občanom pôvodom z krajín EÚ/EHP udelených 82 158 trvalých pobytov.

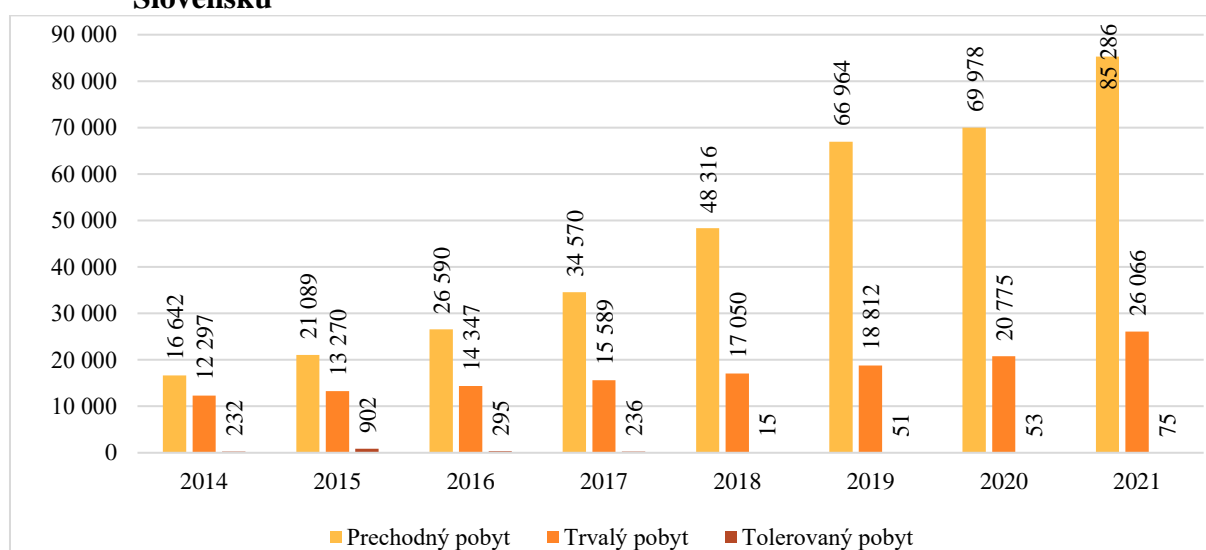
Najviac platných pobytov udelených občanom z krajín EÚ/EHP pochádzalo z Česka (približne 22 %), Maďarska, Rumunska, Poľska a Nemecka, Talianska a Rakúska. Viac ako 1 000 občanov z krajín EÚ získalo na Slovensku pobyt aj z Bulharska, Francúzska, Španielska

⁴² V roku 2021 bolo občanom Spojeného kráľovstva udelených na území Slovenska 2 795 platných pobytov.

a Chorvátska. Do roka 2021 bolo udelených necelých 5 % udelených pobytov cudzincov EÚ/EHP aj občanom Spojeného kráľovstva.

Počet udelených **prechodných pobytov** pre cudzincov z tretích krajín⁴³ každoročne stúpala (medziročný nárast o 4,50 % v roku 2020 a o 21,88 % v roku 2021). Ešte rýchlejšie sa zvyšoval počet udelených **trvalých pobytov**. U cudzincov, ktorí pochádzali z tretích krajín, sa počet udelených trvalých pobytov medziročne zvýšil o 10,43 % v roku 2020 a o rok neskôr o 25,47 %. Najrýchlejšie rástol počet tzv. **tolerovaných pobytov**. Tolerovaný pobyt bol v rokoch 2019 – 2021 podľa Úradu hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru SR (ďalej len „ÚHaCP P PZ“) udelený občanom Afganistanu (36 v roku 2019, 32 v roku 2020 a 54 v roku 2021). Z ďalších krajín získali na Slovensku tolerovaný pobyt obyvatelia Líbye, Sýrie, Alžírsk, Pakistanu, Maroka, Bangladéša, Uruguaja, Arménska, Konžskej demokratickej republiky (v jednotlivých rokoch udelených 1 – 3 pobyty na krajinu).

Graf 11 Počet udelených pobytov občanov tretích krajín v rokoch 2019 - 2021 na Slovensku

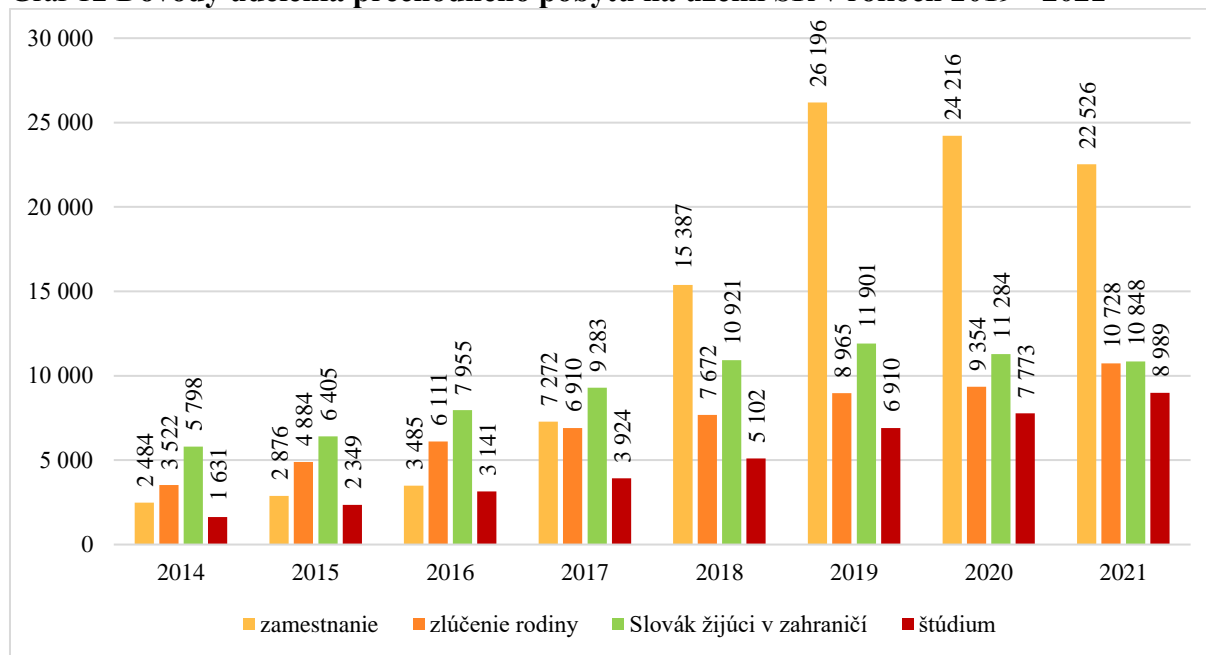


Zdroj: SBA, spracované na základe údajov z ÚHaCP P PZ.

Najviac prechodných pobytov pre cudzincov z tretích krajín bolo v rokoch 2019 – 2021 udelených občanom Ukrajiny, Ruska, Srbska, Vietnamu, Severného Macedónska a v roku 2021 aj občanom Spojeného kráľovstva.

⁴³Spojené kráľovstvo je medzi tretie krajiny podľa údajov ÚHaCP P PZ zarátané až od roku 2021.

Graf 12 Dôvody udelenia prechodného pobytu na území SR v rokoch 2019 - 2021



Zdroj: SBA, spracované na základe údajov z ÚHaCP P PZ.

Najčastejší účel udelenia prechodného pobytu na území Slovenska bolo zamestnanie. Počet udelených prechodných pobytov za účelom zamestnania bol negatívne ovplyvnený pandemiou COVID-19, preto mal počet **udelených pobytov na účely zamestnania**⁴⁴ klesajúcu tendenciu. V roku 2020 medziročne poklesol počet udelených prechodných pobytov na účel zamestnania o 7,56 % a o rok neskôr bol zaznamenaný medziročný pokles o 14,01 %.

V rokoch 2019 – 2021 klesal aj počet udelených prechodných pobytov s účelom postavenia Slováka žijúceho v zahraničí. Medziročný pokles v roku 2020 bol na úrovni 8,85 %, v roku 2021 v porovnaní s rokom 2020 bol pokles miernejší (5,65 %).

Za posledné tri roky sa zvyšoval počet udelených pobytov pre cudzincov z tretích krajín s účelom zlúčenia rodiny (medziročný nárast v roku 2020 o 4,34 %; o rok neskôr o 14,69 %) a s účelom štúdia, kde bol nárast ešte vyšší (12,49 % medziročný nárast v roku 2020; 15,64 % medziročný nárast v roku 2021). Vybavenie prechodného či trvalého pobytu na účely zamestnania na Slovensku je náročné. Občania tretích krajín majú možnosť na Slovensku pracovať aj na základe iných povolení, čo sa môže skrývať aj za rastom pobytov na iné účely ako zamestnanie.

Počet cudzincov, ktorí **požiadali o prechodný pobyt** na území Slovenska, bol v jednotlivých krajoch SR nerovnomerný. Najviac cudzincov z tretích krajín bolo sústredených do Bratislavského kraja (priemerne 36,07 %), najmenej do Banskobystrického (priemerne 5,57 %). Regionálna štruktúra udelených platných pobytov podľa krajov SR nevykazovala v posudzovanom období významnejšie odlišnosti.

Zamestnanosť cudzincov v SR

Cudzincov pracujúcich na Slovensku je možné rozdeliť podľa toho, či prichádzajú z krajín EÚ/EHP, alebo z tretích krajín. Občania tretích krajín môžu byť na Slovensku zamestnaní na základe pracovného povolenia alebo na základe informačnej karty (bez pracovného povolenia). Zákon o službách zamestnanosti v §32a, ods.1, písm. a)-aj) špecifikuje všetky prípady, kedy je

⁴⁴Spojené kráľovstvo je medzi tretie krajiny podľa údajov ÚHaCP P PZ zarátané až od roku 2021.

možné občana tretej krajiny zamestnať bez pracovného povolenia. Medzi tieto skutočnosti patrí napríklad udelený trvalý pobyt na území SR, udelený prechodný pobyt na účely zlúčenia rodiny, poskytnutie doplnkovej ochrany, dočasného útočiska, azylu, udelené národné vízum a iné.

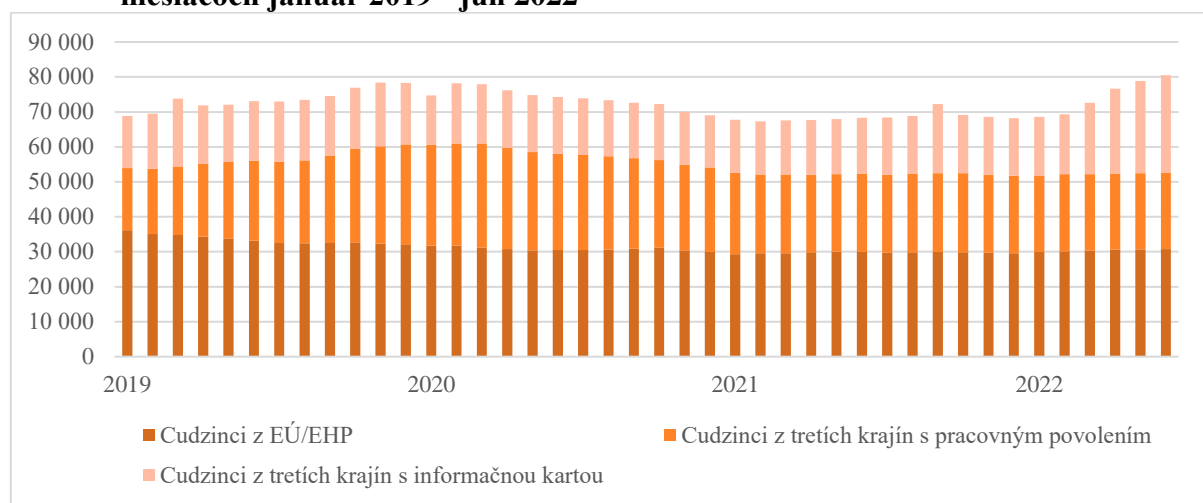
Celkový počet cudzincov, ktorí na území SR pracovali s pracovným povolením alebo na základe informačnej karty v období január 2019 – jún 2022 bol najvyšší v marci 2020 (77 920). V nasledujúcich mesiacoch klesal až do roka 2021, počas ktorého bol počet pracujúcich cudzincov z tretích krajín na Slovensku rozkolísaný. Rok 2022 vykazuje jednoznačný nárast počtu cudzincov, ktorí na Slovensku pracujú. Od januára 2022 sa počet pracujúcich cudzincov z tretích krajín v SR do konca júna 2022 zvýšil o 11 949.

Pracujúci z tretích krajín, ktorí boli na Slovensku zamestnaní na základe informačnej karty (bez pracovného povolenia) tvorili v januári 2019 spomedzi všetkých cudzincov pracujúcich na Slovensku 21,71 % a necelú polovicu cudzincov z tretích krajín (45,68 %). Najvyšší podiel na celkovom počte pracujúcich cudzincov v SR dosiahla táto skupina pracujúcich v júni 2022 (34,63 %). Nárast počtu cudzincov z tretích krajín, ktorí na Slovensku pracovali na základe informačnej karty sa výraznejšie, najmä kvôli vojenskému konfliktu na Ukrajine, zvýšil najmä v roku 2022. V apríli 2022 bol počet pracujúcich cudzincov z tretích krajín s informačnou kartou vyšší ako počet zamestnancov z tretích krajín s pracovným povolením (nárast z 52 % v apríli na 56 % v júni 2022). Táto skupina cudzincov sa na celkovom počte pracujúcich cudzincov na Slovensku podieľala v mesiacoch január 2019 – jún 2022 priemerne 23,80 %.

U cudzincov, ktorí boli zamestnaní na Slovensku na základe pracovného povolenia, kolísal ich počet od januára 2019 do júna 2022 v súvislosti s protipandemickými opatreniami. V januári 2019 bolo na Slovensku celkom 53 931 cudzincov zamestnaných na základe pracovného povolenia. Až do februára 2020 ich počet narastal na maximum 61 023 zamestnaných cudzincov s pracovným povolením a v nasledujúcich mesiacoch mierne kolísal. V júni 2022 bolo na Slovensku zamestnaných 52 619 cudzincov z tretích krajín s pracovným povolením, čo je pokles oproti februáru 2020 o 8 404 cudzincov. Naopak, počet týchto cudzincov zamestnaných na Slovensku v roku 2022 sa medzi januárom a júnom zvýšil o 767.

Aj keď počas celého analyzovaného obdobia sa striedali nárasty počtu pracujúcich cudzincov na Slovensku s ich poklesmi, najvyšší počet zamestnaných cudzincov na Slovensku bol v júni 2022, kedy v SR pracovalo celkom 80 492 cudzincov. V porovnaní s januárom 2019 to bol nárast o 11 949 pracujúcich cudzincov.

Počas celého analyzovaného obdobia na Slovensku pracovalo viac cudzincov, ktorí pochádzali z tretích krajín. Priemerne tvorili 56,56 % všetkých pracujúcich cudzincov, pričom maximálny podiel tejto skupiny cudzincov na Slovensku bol 60 % (apríl 2022) a minimálny 47,53 % v januári 2019.

Graf 13 Vývoj počtu zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP a z tretích krajín v SR v mesiacoch január 2019 - jún 2022

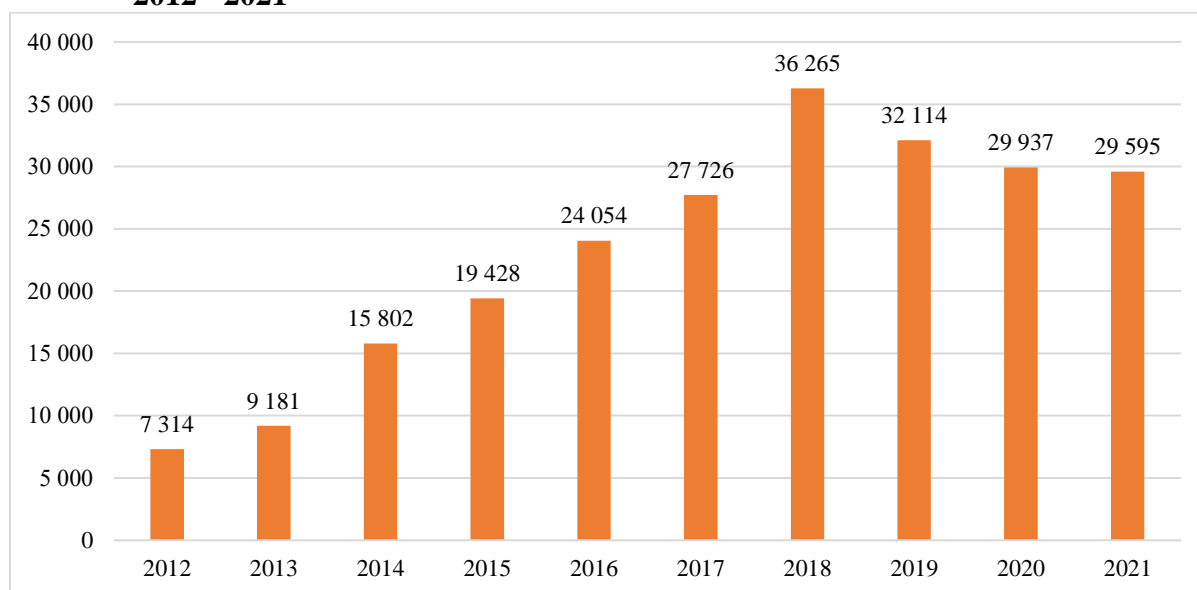
Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Cudzinci, ktorí v SR pracovali, najčastejšie smerovali do Bratislavského kraja. V analyzovanom období v BSK pracovalo najviac cudzincov z krajín EÚ/EHP aj z tretích krajín. Vysoké percento zamestnaných cudzincov pôsobilo aj v Trnavskom kraji.

Najmenej zamestnancov pochádzajúcich z krajín EÚ/EHP a z tretích krajín pôsobilo v Prešovskom, Banskobystrickom, Žilinskom a Košickom kraji.

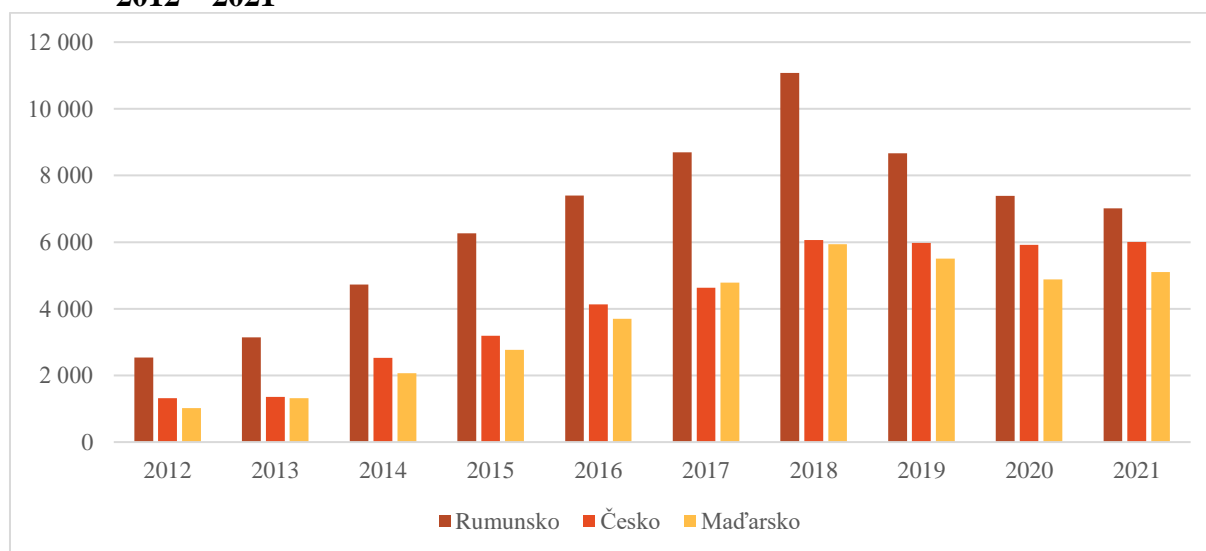
Na celkovom počte cudzincov, ktorí na Slovensku v rokoch 2019 – 2022 pracovali, sa výrazne negatívne podpísala pandémia, ktorá počas prvej vlny v roku 2020 uzavrela nielen podniky, ale aj hranice medzi krajinami.⁴⁵ Tým sa sťažil pohyb zamestnancov pochádzajúcich zo zahraničia, ktorí mali záujem pracovať na Slovensku. Na rozdiel od predchádzajúcich rokov (2012-2018), kedy počty cudzincov z EÚ/EHP zamestnaných na Slovensku každoročne narastali, nastal v roku 2019 pokles počtu o 11,45 % oproti roku 2018. Počet cudzincov z EÚ/EHP zamestnaných v SR klesal aj počas rokov 2020 a 2021. Nárast počtu zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP začal v novembri 2021 a pokračoval do skončenia analyzovaného obdobia v júni 2022.

⁴⁵Slovenská republika zaviedla 13.03.2020 hraničné kontroly. Od 06.04. 2022 sa zrušila vyhláška, ktorou sa upravoval režim na hraniciach.

Graf 14 Počet cudzincov z EÚ/EHP zamestnaných na Slovensku k decembru rokov 2012 - 2021

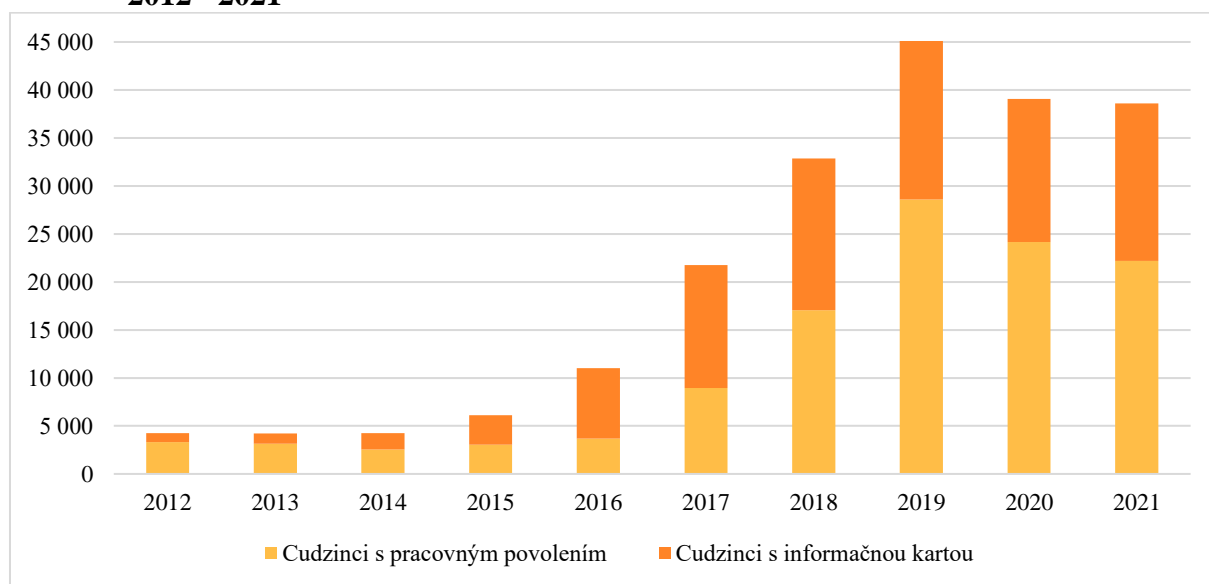
Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce.

Spomedzi krajín EÚ/EHP mali na slovenskom trhu práce najväčšie zastúpenie občania Rumunska, Česka a Maďarska. Podiel týchto troch krajín dosahoval počas hodnoteného obdobia približne 62 % z celkového počtu pracujúcich cudzincov z EÚ/EHP. Oproti predchádzajúcemu obdobiu je na grafe počas rokov 2019 - 2021 viditeľný pokles počtu pracovníkov najmä z Rumunska.

Graf 15 Vývoj počtu cudzincov z vybraných krajín EÚ/EHP zamestnaných v SR v rokoch 2012 – 2021

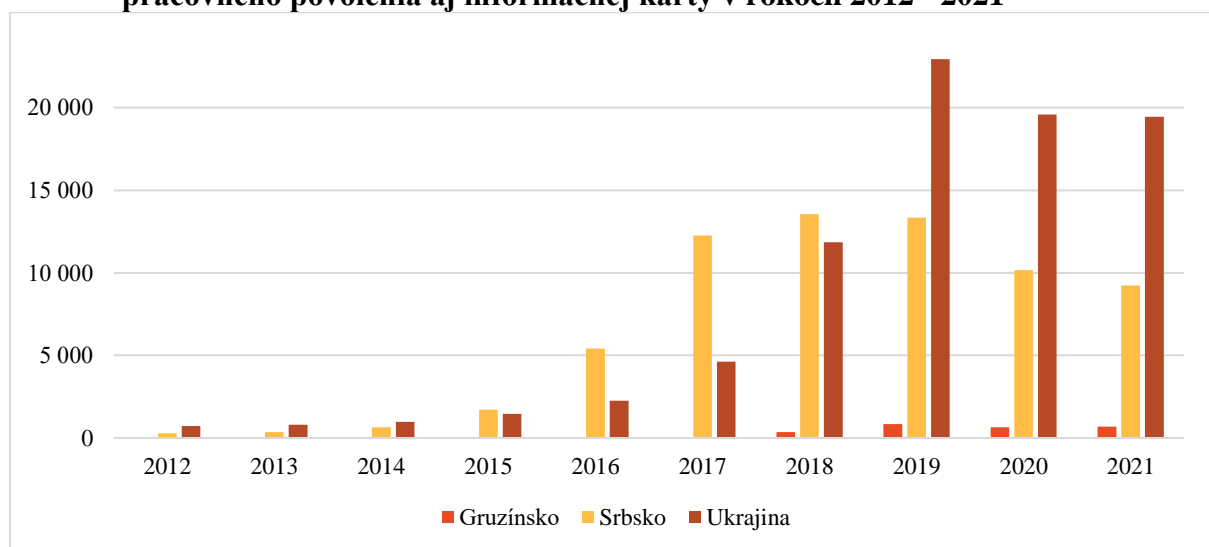
Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Nárast počtu cudzincov z tretích krajín, ktorí na Slovensku pracovali v rokoch 2019 – 2021 je viditeľný aj pri porovnaní počtu cudzincov z tretích krajín, ktorí na Slovensku pracovali v predchádzajúcich rokoch. V porovnaní s rokom 2012 narástol počet pracujúcich cudzincov z tretích krajín v roku 2021 celkom 9 násobne. Maximálny počet pracujúcich cudzincov z tretích krajín bol v decembri 2019 (46 184). Viac ako polovicu týchto cudzincov tvorili zamestnanci s pracovným povolením (priemerne 57,03 %).

Graf 16 Počet cudzincov z tretích krajín pracujúcich na Slovensku k decembru rokov 2012 - 2021

Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Najviac zamestnaných cudzincov z tretích krajín pochádzalo z Ukrajiny a Srbska. Vyšší počet cudzincov z tretích krajín, ktorí sa na Slovensku zamestnali, pochádzali aj z Vietnamu, Gruzínska a Bosny a Hercegoviny. Porovnaním tretích krajín, z ktorých cudzinci pochádzali v rokoch 2012 – 2018 a v rokoch 2019 – 2022, sa nezmenilo iba postavenie Ukrajiny. Srbsko sa na pozíciu druhej najpočetnejšej skupiny zamestnancov dostalo v roku 2016, kedy predbehlo počet občanov z Kórejskej republiky. V rokoch 2012 a 2013 bolo dokonca na 6. najpočetnejšom mieste medzi zamestnancami z tretích krajín. Do roku 2018 prevládali zamestnanci z Kórejskej republiky, Vietnamu, Thajska a Macedónska. V apríli 2022 sa na tretie najpočetnejšie miesto dostali obyvatelia Gruzínska, za ktorým nasledovali občania Vietnamu a Bosny a Hercegoviny.

Graf 17 Vývoj počtu cudzincov z vybraných tretích krajín pracujúcich v SR na základe pracovného povolenia aj informačnej karty v rokoch 2012 - 2021

Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Pre hlbšiu analýzu boli vybrané tri krajiny – Ukrajina, Srbsko a Gruzínsko, ktoré sa na celkovej zamestnanosti cudzincov z tretích krajín podieľali začiatkom roka 2022 najvyšším percentom.

Vzhľadom k tomu, že analýza je zameraná na zamestnávanie tých cudzincov z tretích krajín, ktorí pre výkon svojej práce potrebujú pracovné povolenie, v nasledujúcom texte sú analyzované údaje prioritne pre túto skupinu cudzincov z tretích krajín.

2.3 Základná charakteristika cudzincov s pobytom na území SR podľa vybraných krajín

Aby sme boli schopní analyzovať dopady a dosahy legislatívy na zamestnanosť cudzincov, rozhodli sme sa realizovať hĺbkovú analýzu zamestnanosti cudzincov podľa jednotlivých krajín. Ako vyplynulo z predchádzajúcej kapitoly, problémom pri zamestnávaní cudzincov, či už z tretích krajín, ale čiastočne aj z členských krajín, je uznávanie kvalifikácií, prípadne neschopnosť získať najkvalitnejšiu pracovnú silu. Analýzu cudzincov z jednotlivých krajín preto uskutočňujeme nielen prostredníctvom zisťovania počtu zamestnaných cudzincov z danej krajiny, ale tiež tak, že overujeme dĺžku a kvalifikačné predpoklady vykonávaných prác cudzincov. Za týmto účelom sme stanovili nasledovnú metodiku posudzovania.

Pre potreby úradov práce sú zamestnanci rozdelení do 10 hlavných tried. Výkon danej profesie je podmienený získaním adekvátneho **vzdelania**. Podľa vzdelania boli zamestnanci rozdelení do štyroch skupín, ktoré zodpovedajú príslušnej pracovnej pozícii podľa tried. Zamestnanci tak boli zaradení do skupiny so **základným vzdelaním** (ďalej len „ZŠ“), čomu zodpovedá stupeň vzdelania 10 – Neukončené základné vzdelanie a stupeň 11 – Základné vzdelanie. Druhú skupinu tvoria zamestnanci so **stredoškolským vzdelaním** (ďalej len „SŠ“), čomu zodpovedá stupeň vzdelania 12 – Nižšie stredné odborné vzdelanie, 13 – Stredné odborné vzdelanie, 14 – Úplné stredné odborné vzdelanie, 15 – Úplné stredné všeobecné vzdelanie a 16 – Vyššie odborné vzdelanie. Do tretej skupiny nazvanej **vysokoškolské vzdelanie** (ďalej len „VŠ“), sú zaradení tí zamestnanci, ktorí deklarovali stupeň vzdelania 17 – 19, čomu zodpovedá VŠ vzdelanie prvého, druhého a tretieho stupňa.

Aj pri vzdelaní došlo ku kumulácii údajov a zamestnanci boli rozdelení do troch tried tak, aby jednotlivé triedy pokryli príslušné stupne vzdelania. Na tomto základe boli zamestnanci rozdelení do **triedy 1** (zákonodarcovia, riadiaci pracovníci, špecialisti, technickí a odborní pracovníci), pre ktorú sa vyžaduje úroveň zručnosti 3 a 4, čo zodpovedá vzdelaniu na úrovni vyššieho stredoškolského a vysokoškolského vzdelania.

Do **triedy 2** patria administratívni pracovníci, pracovníci v službách a obchode, kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve, kvalifikovaní pracovníci a remeselníci, operátori a montéri strojov a zariadení, u ktorých sa vyžaduje stredoškolské vzdelanie.

Poslednú **triedu 3** tvoria pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, pre ktorých sa vyžaduje základné vzdelanie.

Do analýzy neboli zahrnutí príslušníci ozbrojených síl.

Nasledujúca tabuľka uvádza prehľad hlavných pracovných tried, v ktorých zamestnanci pracujú a k zamestnaniu prislúchajúci stupeň vzdelania.

Tabuľka 4 **Prehľad hlavných skupín a úrovne zručností**

Triedy	Úroveň zručností	Stupeň vzdelania	Stupeň vzdelania podľa ISCED
1 Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci Špecialisti Technickí a odborní pracovníci	3 + 4	16 – vyššie odborné vzdelanie 17 – VŠ vzdelanie prvého stupňa 18 – VŠ vzdelanie druhého stupňa 19 – VŠ vzdelanie tretieho stupňa	ISCED 5B ISCED 5A ISCED 6 ISCED 7 ISCED 8
2 Administratívni pracovníci Pracovníci v službách a obchode Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci Operátori a montéri strojov a zariadení	2	12 – Nižšie stredné odborné vzdelanie 13 – Stredné odborné vzdelanie 14 – Úplné stredné odborné vzdelanie 15 – Úplné stredné všeobecné vzdelanie	ISCED 2 ISCED 3 ISCED 4
3 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1	10 – Neukončené základné vzdelanie 11 – Základné vzdelanie	ISCED 1

Zdroj: SBA na základe *Metodický sprievodca práce s SK ISCO-08*

Globálne zmeny ovplyvnili nielen trh práce na Slovensku, ale aj počty a štruktúru cudzincov, ktorí boli počas uvedeného obdobia na Slovensku zamestnaní. Nasledujúca podkapitola sa zaoberá zmenami v počte zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP aj z tretích krajín na Slovensku počas obdobia január 2019 – jún 2022. Podrobnejšie sú analyzované tri krajiny, ktoré mali na celkovom počte zamestnaných cudzincov najvyšší podiel. Z krajín EÚ/EHP bolo v analyzovanom období zamestnaných najviac cudzincov pôvodom z Rumunska, Česka a Maďarska. Občania týchto krajín tvorili v každom hodnotenom mesiaci viac ako 61 % z celkového počtu zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP. Väčšina (77 – 82 %) cudzincov z tretích krajín a tých, ktorí pracovali na území SR, pochádzala z Ukrajiny, Srbska a Gruzínska

Okrem **celkového počtu zamestnancov** z danej krajiny a ich **rozdelenia podľa pohlavia** sú analyzované aj ďalšie údaje dostupné na stránke Ústredia práce. Podľa **dĺžky trvania pracovného pomeru** sú cudzinci v štatistikách ústredia práce rozdelení do 8 skupín⁴⁶. Pre potreby analýzy boli cudzinci kumulovaní do dvoch základných skupín. Tí, ktorí pracovali na Slovensku v období 0 - 6 mesiacov a 7 – 12 mesiacov vytvorili jednu skupinu – zamestnanci do 1 roka. Zvyčajne ide o sezónnych zamestnancov. Všetci ostatní sú pre potreby analýzy zamestnanci, ktorí na Slovensku pracujú v období dlhšom ako 1 rok.

Na základe ďalšieho členenia sú cudzinci aj zamestnaní občania SR členení v závislosti od toho, **akú profesiu vykonávajú**. Na tomto základe sú pre potreby analýzy rozdelení do profesijnej triedy 1 – 3 v súlade s tabuľkou 5 a podľa **deklarovaného vzdelania**⁴⁷ na cudzincov so základným, stredoškolským a vysokoškolským vzdelaním (tabuľka 4).

⁴⁶Cudzinci, ktorí sú zamestnaní na 0 – 6 mesiacov; 7 – 12 mesiacov; 12 – 24 mesiacov; 25 – 36 mesiacov; 37 – 48 mesiacov; 49 – 72 mesiacov; nad 72 mesiacov a poslednú skupinu tvoria nezaraďení zamestnanci.

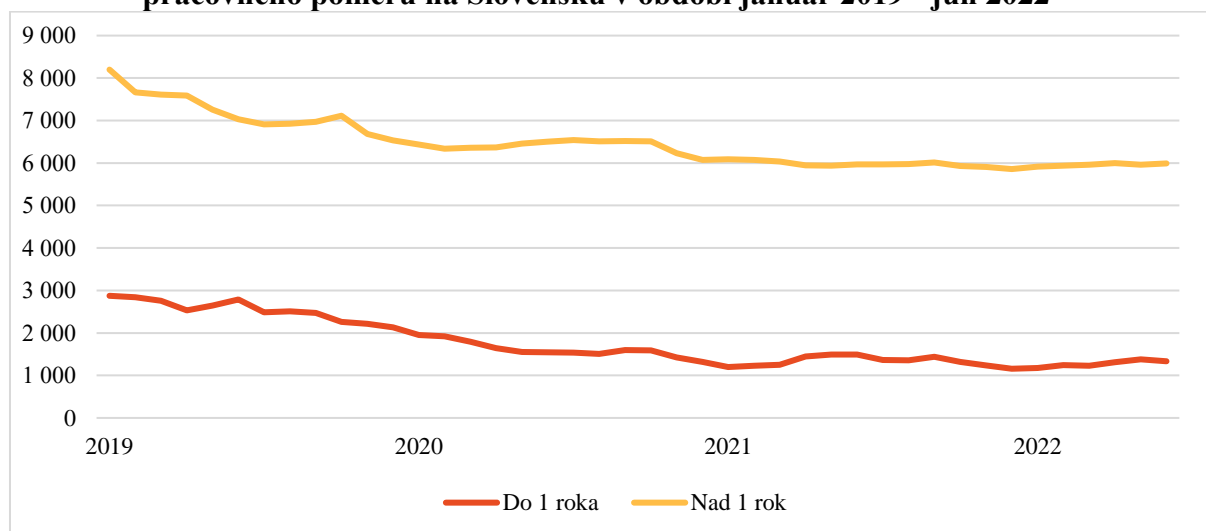
⁴⁷Osobitnú skupinu tvoria tí zamestnanci z krajín EÚ/EHP, ktorí nedeclarovali dosiahnuté vzdelanie. V tejto skupine sa u cudzincov z tretích krajín nachádzal len zanedbateľný počet cudzincov.

Rumunsko

Rumunskí občania predstavovali najpočetnejšiu skupinu zahraničných občanov pracujúcich na území Slovenskej republiky. Počas prvých troch rokov sledovaného obdobia počet Rumunov klesal. Z celkového počtu pracujúcich cudzincov z krajín EÚ/EHP tvorili občania Rumunska 26,98 % v roku 2019. Do decembra 2021 ich podiel poklesol na 23,71 %. V júni 2022 došlo k miernemu nárastu počtu a ich podiel stúpol na 23,82 %. Vývoj počtu rumunských občanov zamestnaných na Slovensku mal taktiež kolísavý priebeh, ale s klesajúcim trendom. Najvyšší počet zamestnaných Rumunov bol na začiatku sledovaného obdobia (11 074). Výraznejší pokles počtu zamestnaných rumunských občanov bolo badať ku koncu roka 2019, a potom opäť ku koncu roka 2020. V roku 2021 bol priebeh vývoja vyrovnanerší, avšak v decembri sa počet Rumunov zamestnaných na Slovensku dostal počas sledovaného obdobia na minimum (7 016). Počas prvých šiestich mesiacov roku 2022 sa Rumuni začali na Slovensku znova zamestnávať vo väčšej miere.

Počet rumunských pracovníkov s dĺžkou pracovného pomeru kratšou ako jeden rok klesal počas sledovaného obdobia. V roku 2019 bol podiel 24,60 % a na konci sledovaného obdobia bol podiel 17,97 %. Podiel pracovníkov z Rumunska s dĺžkou pracovného pomeru nad 1 rok sa pohyboval v rozmedzí od 75,40 % (2019) do 82,03 % na začiatku roka 2022.

Graf 18 Vývoj počtu zamestnaných Rumunov na Slovensku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru na Slovensku v období január 2019 - jún 2022



Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

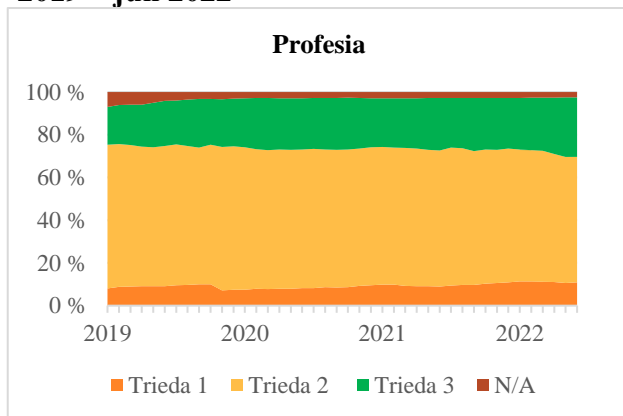
Ako pri cudzincoch z ostatných vybraných krajín tak aj pri občanoch Rumunska, je najvyšší podiel Rumunov pracujúcich na Slovensku zamestnaných v profesijnej triede 2 – 63,92 %. V profesijnej triede 3 je zamestnaných 23,31 % a v profesijnej triede 1 je zamestnaných 9,55 % z celkového počtu občanov Rumunska pracujúcich na Slovensku.

Rumunsko malo spomedzi vybraných krajín najnižšie percentuálne zastúpenie pracovníkov s vysokoškolským titulom, ktorí sú na Slovensku zamestnaní – 5,70 %. Najpočetnejšou skupinou sú Rumuni s ukončeným stredoškolským vzdelaním – 65,69 %. Ukončené základné vzdelanie malo 20,60 % Rumunov, ktorí na Slovensku pracujú. Vzdelanie nedeclarovalo 8,01 % rumunských občanov pracujúcich na Slovensku.

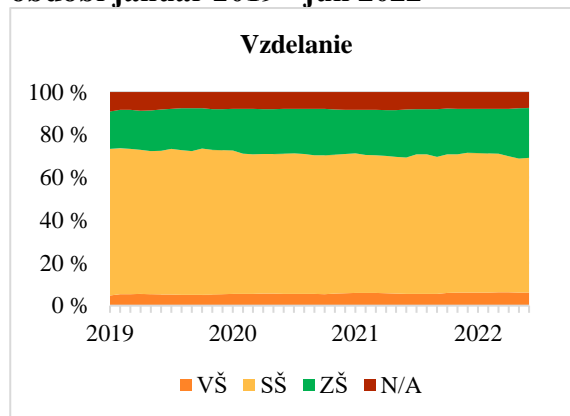
Pri porovnaní profesijných tried, v ktorých Rumuni na Slovensku pracujú a požadovaného vzdelania, ktoré títo zamestnanci dosiahli, možno predpokladať, že v rámci profesijných tried 1 a 3 pracovali aj podkvalifikovaní zamestnanci, nakoľko počet pracovníkov s dosiahnutým

požadovaným vzdelaním bol nižší ako počet pracovníkov, ktorí tieto pozície vykonávali. Na strane druhej, v profesijnej triede 2 pracoval nižší počet pracovníkov z Rumunska ako bol počet rumunských pracovníkov s dosiahnutým stredoškolským vzdelaním.

Graf 19 Štruktúra zamestnaných Rumunov podľa pracovnej pozície v období január 2019 – jún 2022



Graf 20 Percentuálny vývoj zamestnaných Rumunov podľa dosiahnutého vzdelania v období január 2019 - jún 2022



Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

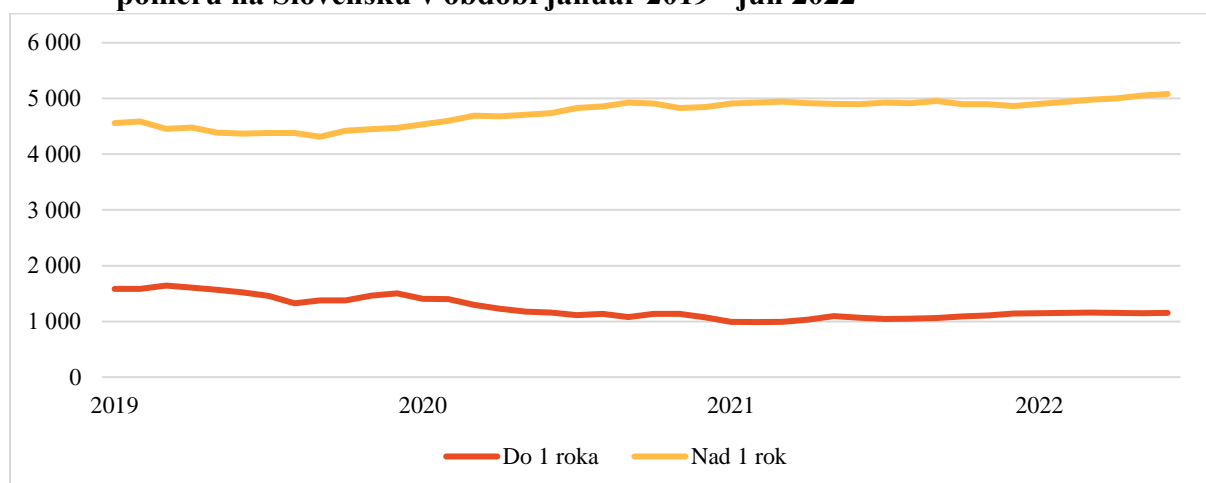
Česko

Podiel českých občanov na celkovom počte pracujúcich cudzincov z krajín EÚ/EHP na Slovensku bol 18,62 % v roku 2019 a v júni 2022 stúpol na 20,29 %. Vývoj počtu Čechov zamestnaných na Slovensku mal nerovnomerný priebeh. V júni 2022 bol počet občanov Českej republiky vyšší ako v januári 2019. Nárast a pokles počtu zamestnaných Čechov na Slovensku opisoval jednotlivé vlny pandémie a s tým spojené hospodárske opatrenia. V konečnom dôsledku však pandémie vírusu COVID-19 výraznejšie neovplyvnila zamestnanosť občanov Českej republiky na Slovensku.

Pracovnú silu z ČR tvorili z väčšej časti muži, napriek tomu, že ich počet počas sledovaného obdobia klesal. V roku 2019 predstavovali muži 64,64 % a začiatkom roka 2022 poklesol ich počet na 62,69 %. Podiel žien sa každoročne zvyšoval a na konci sledovaného obdobia mal hodnotu 37,19 %.

Podiel Čechov, ktorí mali uzatvorený pracovný pomer na dobu kratšiu ako jeden rok predstavoval 25,24 % v roku 2019 a začiatkom roka 2022 poklesol na 18,85 %. Zamestnaní občania ČR, ktorí mali uzatvorený pracovný pomer nad 1 rok, predstavovali na začiatku sledovaného obdobia v priemere 74,76 %. V roku 2020 a 2021 sa ich podiel zvyšoval až na hodnotu 82,33 %, avšak v roku 2022 poklesol na 81,15 %.

Graf 21 Vývoj počtu zamestnaných Čechov na Slovensku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru na Slovensku v období január 2019 - jún 2022



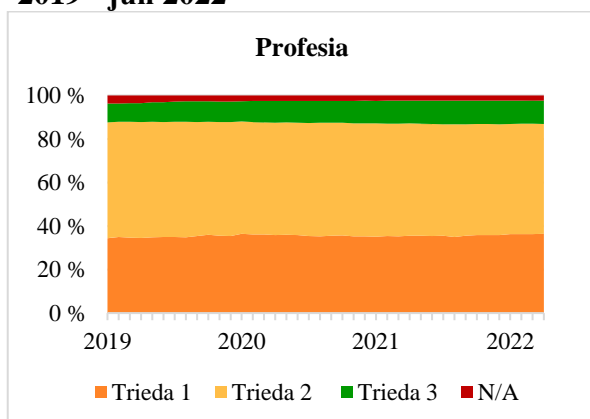
Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

V profesijnej triede 1 bolo počas sledovaného obdobia zamestnaných 35,65 % Čechov z celkového počtu Čechov, ktorí na Slovensku pracovali. To predstavuje najvyššie percentuálne zastúpenie v tejto profesijnej triede v porovnaní s ostatnými krajinami. V profesijnej triede 2 bolo zamestnaných 51,67 % Českých občanov a 10,09 % v profesijnej triede 3.

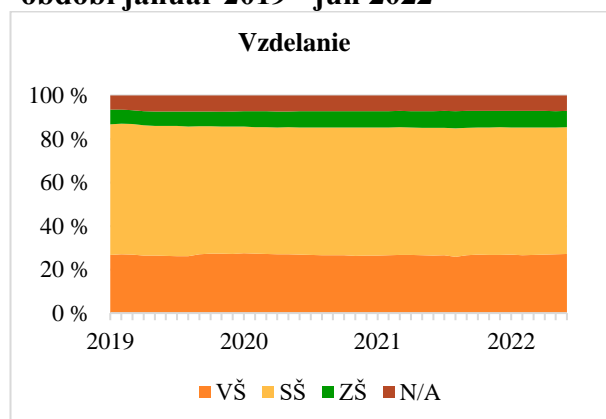
V porovnaní s ostatnými krajinami prichádza z Českej republiky na Slovensko pracovať výrazne viac pracovníkov s ukončeným vysokoškolským vzdelaním (26,73 %). Stredoškolské vzdelanie dosiahlo 58,77 % Čechov pracujúcich na Slovensku. Iba 7,35 % českých občanov zamestnaných na Slovensku dosiahlo základné vzdelanie. Vzdelanie nedeclarovalo 7,15 % Čechov pracujúcich na Slovensku.

V prípade ČR pri porovnávaní profesijných tried a požadovaného vzdelania, predpokladáme, že na Slovensku sú v profesijnej triede 1 a 3 zamestnaní aj takí občania ČR, ktorí nedosahujú potrebný stupeň vzdelania na vykonávanie týchto pozícií. V profesijnej triede 2 dochádza k plnému využitiu vedomostného potenciálu nakoľko 58,77 % Čechov pracujúcich na Slovensku dosiahlo stredoškolské vzdelanie a v profesijnej triede 2 je zamestnaných 51,67 % Čechov. Vychádzame teda z predpokladu, že zvyšných 7,10 % Čechov so stredoškolským vzdelaním pracuje na pozíciách, na ktoré sú buď nedostatočne kvalifikovaní alebo prekvalifikovaní.

Graf 22 Štruktúra zamestnaných Čechov podľa pracovnej pozície v období január 2019 - jún 2022



Graf 23 Percentuálny vývoj zamestnaných Čechov podľa dosiahnutého vzdelania v období január 2019 - jún 2022



Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

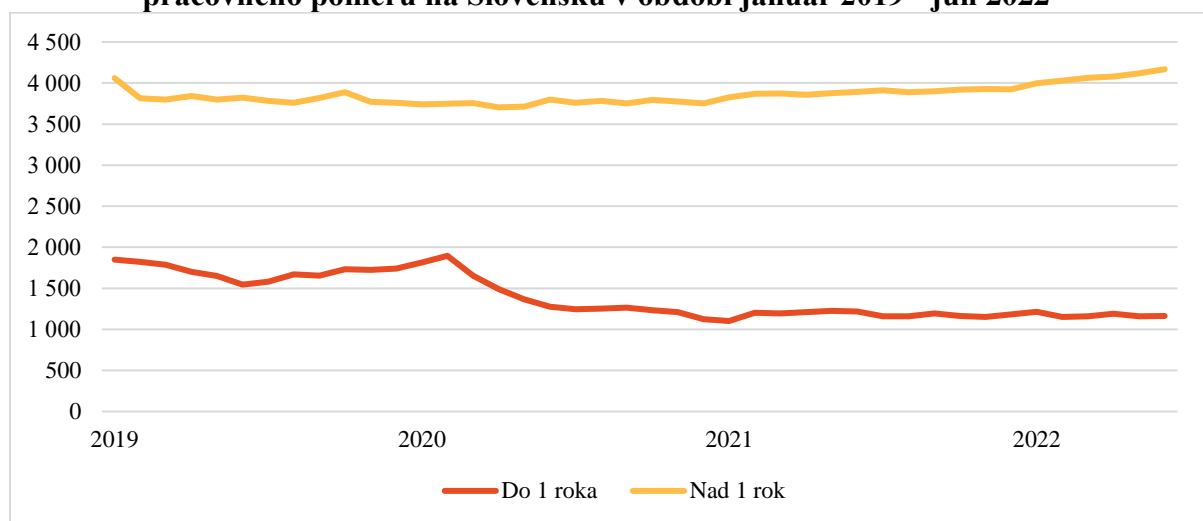
Na základe percentuálneho porovnania zamestnanosti v jednotlivých triedach a získaného vzdelania požadovaného pre danú profesiu je možné konštatovať, že Česi sa na Slovensku zamestnávajú v profesiách, ktoré zodpovedajú ich vzdelaniu.

Maďarsko

Občania Maďarska v roku 2019 tvorili 17,13 % z celkového počtu cudzincov z EÚ/EHP zamestnaných na Slovensku. V roku 2020 ich podiel mierne poklesol, ale v roku 2021 a začiatkom roka 2022 opäť prekročil hranicu 17 %. Vývoj počtu občanov Maďarska zamestnaných na Slovensku sa vyznačoval prudkými poklesmi v roku 2019 a 2020. V januári 2019 bolo na území Slovenska zamestnaných 5 907 občanov Maďarska, zároveň je to aj najvyššia hodnota počas sledovaného obdobia. Nasledujúcich 6 mesiacov sa počet znižoval. Od druhej polovice roku 2019 do februára 2020 mal vývoj kolísavý charakter. Začiatkom pandémie vírusu COVID-19 na jar roku 2020 začali počty občanov Maďarska zamestnaných na Slovensku opäť prudko klesať, pričom koncom roka 2020 sa počet znížil na 4 878. Avšak od januára 2021 sa začal počet pozvoľne zvyšovať. V júni 2022 bolo na území Slovenskej republiky zamestnaných 5 333 občanov Maďarska.

Podiel Maďarov s dĺžkou pracovného pomeru kratšou ako jeden rok počas sledovaného obdobia každoročne klesal. V roku 2019 malo 31,66 % Maďarov uzatvorený pracovný pomer na dobu kratšiu ako jeden rok, na začiatku roka 2022 to bolo len 22,61 %. Na strane druhej, podiel zamestnancov z Maďarska s dĺžkou pracovného pomeru viac ako jeden rok počas sledovaného obdobia narastal. Pohyboval sa v rozmedzí od 68,34 % (2019) do 77,39 % (začiatok roka 2022).

Graf 24 Vývoj počtu zamestnaných Maďarov na Slovensku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru na Slovensku v období január 2019 - jún 2022



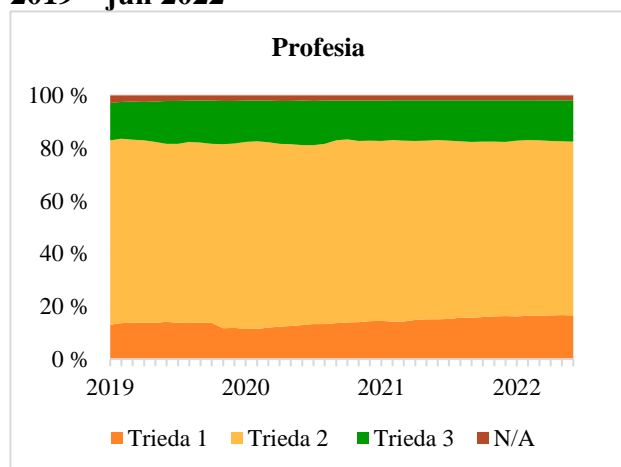
Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Spomedzi maďarských občanov, ktorí pracovali na Slovensku, bolo v profesijnej triede 1 zamestnaných 14,50 % a 15,47 % v profesijnej triede 3. Tak ako v prípade predošlých krajín, aj v prípade Maďarska, bola najpočetnejšou skupinou profesijná trieda 2, kde bolo z celkového počtu Maďarov pracujúcich na Slovensku zamestnaných 68,04 %.

Dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie malo 10,01 % maďarských občanov zamestnaných na Slovensku. Až 72,27 % Maďarov, ktorí boli na Slovensku zamestnaní počas sledovaného obdobia mali ukončené stredoškolské vzdelanie a 8,95 % Maďarov pracujúcich na Slovensku malo základné vzdelanie. Vzdelanie nedeclarovalo 8,77 % maďarských občanov zamestnaných na Slovensku.

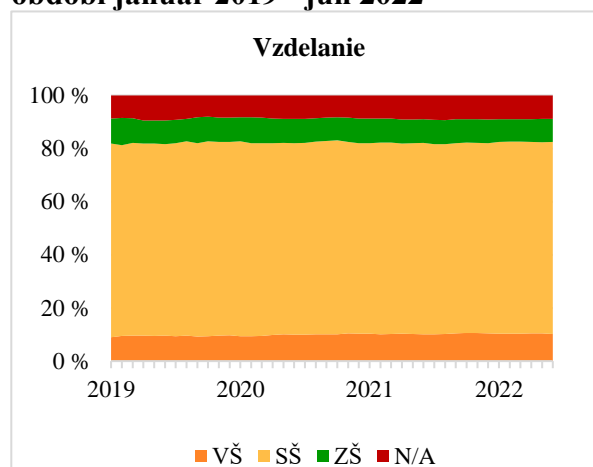
V prípade Maďarska vychádzame z predpokladu, že v profesijných triedach 1 a 3 boli zamestnaní aj pracovníci, ktorí nedosahovali oficiálne požadované vzdelanie. Nakoľko v profesijnej triede 2 bolo zamestnaných 68,04 % Maďarov a potrebné stredoškolské vzdelanie dosiahlo 72,27 %, zvyšných 4,23 % maďarských občanov pravdepodobne pracovalo na pozíciách, na ktoré buď nemali dostatočné vzdelanie alebo, na ktoré by im stačil nižší stupeň vzdelania.

Graf 25 Štruktúra zamestnaných Maďarov podľa pracovnej pozície v období január 2019 – jún 2022



Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Graf 26 Percentuálny vývoj zamestnaných Maďarov podľa dosiahnutého vzdelania v období január 2019 - jún 2022

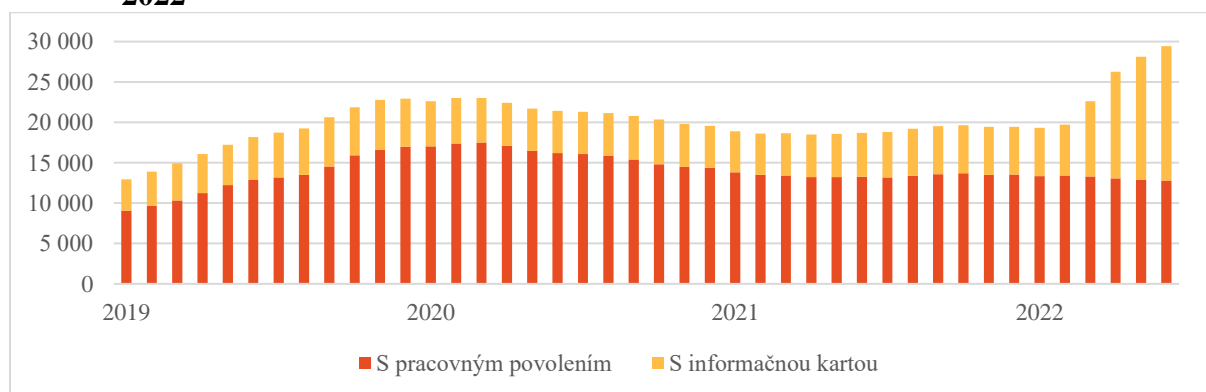


Ukrajina

Východnou hranicou je Slovensko spojené s Ukrajinou. Preto je len prirodzené, že väčšinu cudzincov z tretích krajín, ktorí boli na Slovensku zamestnaní, tvorili občania Ukrajiny. V analyzovaných rokoch 2019 – 2022 tvorili viac ako polovicu zamestnaných (51 – 61 %) cudzincov z tretích krajín. Najviac Ukrajincov s pracovným povolením bolo na Slovensku zamestnaných v marci 2020 (17 513), najmenej ich bolo v januári 2019 (9 073). V júni 2022 bol celkový počet pracujúcich Ukrajincov na Slovensku 29 423.

Vo februári 2022 vypukol na Ukrajine vojenský konflikt, ktorý sa prejavil aj na počte zamestnaných Ukrajincov na Slovensku, ktorí prišli na Slovensko. Na základe rozhodnutia vlády SR majú občania Ukrajiny možnosť zamestnať sa aj bez pracovného povolenia, teda na základe informačnej karty. Táto možnosť sa odrazila aj na celkovom počte Ukrajincov, ktorí na Slovensku pracujú. Kým vo februári sa počet zamestnaných Ukrajincov s pracovným povolením v porovnaní s januárom 2022 mierne zvýšil, v nasledujúcich mesiacoch počty zamestnaných Ukrajincov na Slovensku medzimesačne mierne klesli. Naopak, začali sa zvyšovať počty tých občanov Ukrajiny, ktorí na Slovensku začali pracovať na základe informačnej karty (bez pracovného povolenia). V apríli 2022 bol ich počet vyšší ako počet Ukrajincov s pracovným povolením a tento stav pretrvával aj nasledujúce analyzované mesiace.

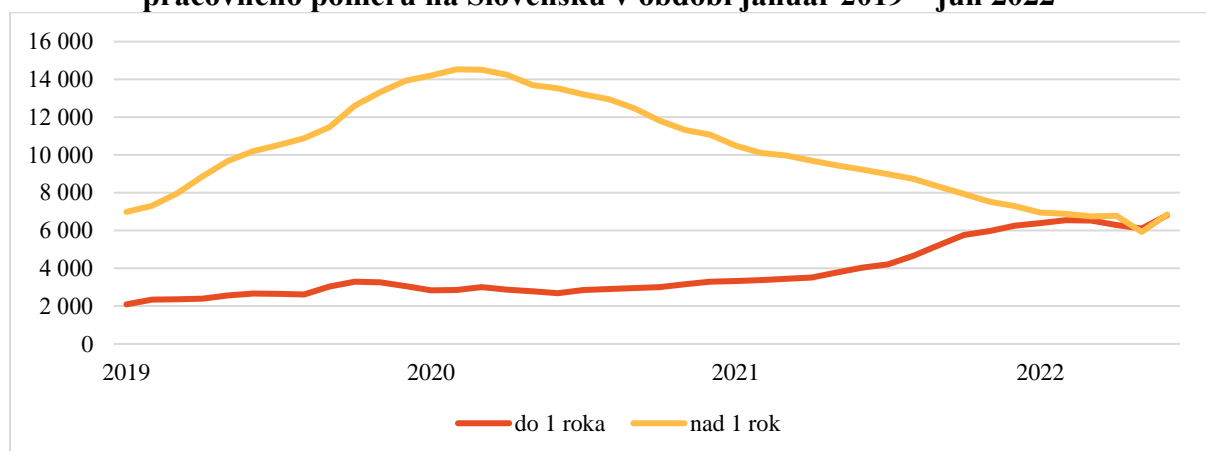
Graf 27 Vývoj počtu pracujúcich Ukrajincov na Slovensku v období január 2019 - jún 2022



Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Nasledujúci graf zachytáva počet Ukrajincov, ktorí sú na Slovensku zamestnaní na základe pracovného povolenia podľa dĺžky trvania pracovného pomeru.

Graf 28 Vývoj počtu zamestnaných Ukrajincov na Slovensku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru na Slovensku v období január 2019 – jún 2022



Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Ukrajinci, ktorí prichádzali na Slovensko za prácou, preferovali zamestnanie na obdobie dlhšie ako 1 rok. Kým v januári 2019 tvorili Ukrajinci pracujúci na Slovensku kratšie ako 1 rok 23,07 %, do marca 2022 sa ich počet zvýšil do takej miery, že tvorili takmer polovicu všetkých Ukrajincov zamestnaných na Slovensku (49,18 %). V máji 2022 počet Ukrajincov, ktorí na Slovensku pracovali kratšie ako 1 rok prevýšil počet Ukrajincov pracujúcich na Slovensku dlhšie ako 1 rok o 179. Pokles tejto skupiny zamestnaných Ukrajincov bol vykázaný len na mesačnej báze.

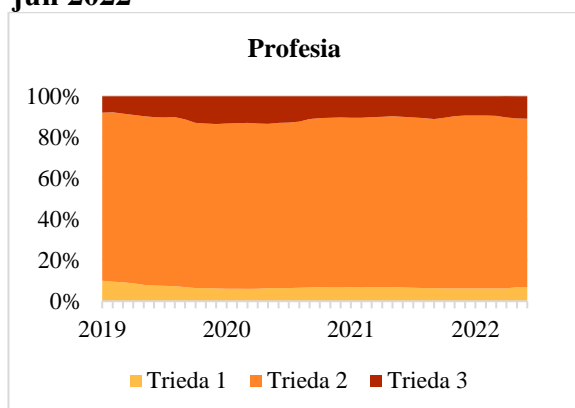
Podobná situácia, kedy sa počet cudzincov z tretích krajín, ktorí boli na Slovensku zamestnaní zvyšoval, sa prejavil aj v ostatných analyzovaných krajinách. Čiastočne možno túto skutočnosť pripísať neistote spojenej s opatreniami proti šíreniu ochorenia COVID-19.

Najviac občanov Ukrajiny, ktorí boli na Slovensku zamestnaní, pracovalo v triede 2. V celom analyzovanom období tvorili priemerne 82,29 % všetkých Ukrajincov zamestnaných v SR. V období január 2019 – jún 2022 sa ich počet zvyšoval len veľmi mierne.

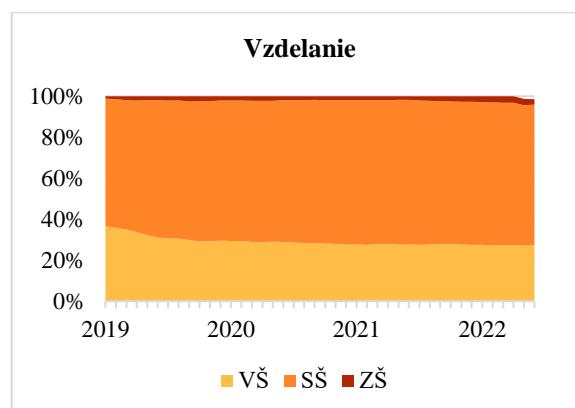
Najmenej Ukrajincov pracovalo v triede 1 a ich celkový podiel na všetkých zamestnaných Ukrajincoch bol priemerne 6,89 %.

Na pracovných pozíciách triedy 3 (pomocní a nekvalifikovaní pracovníci) pracovalo priemerne 10,81 % Ukrajincov zamestnaných na Slovensku.

Graf 29 Percentuálny vývoj zamestnaných Ukrajincov podľa pracovnej pozície v období január 2019 - jún 2022



Graf 30 Percentuálny vývoj zamestnaných Ukrajincov podľa dosiahnutého vzdelania v období január 2019 – jún 2022



Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Ukrajinci, ktorí boli zamestnaní na Slovensku, najčastejšie deklarovali dosiahnuté stredoškolské vzdelanie (priemerne 68,67 %) a za ním nasleduje vysokoškolské vzdelanie (priemerne 29,20 %). Najmenej zamestnancov malo ukončené základné vzdelanie (priemerne 2,11 %). Negatívnym trendom je, že počas analyzovaného obdobia sa znížil podiel zamestnancov s VŠ vzdelaním z 36,57 % na 27,33 % a narástol podiel zamestnancov, ktorí mali ZŠ vzdelanie alebo patrili do skupiny nekvalifikovaných zamestnancov (z 1,12 % v januári 2019 na 2,75 % v júni 2022).

Pri porovnaní hlavných tried, v ktorých Ukrajinci na Slovensku pracovali a požadovaného vzdelania, ktoré títo zamestnanci získali, možno predpokladať, že Ukrajinci na Slovensku boli prekvalifikovaní. Ich vedomostný potenciál bol na Slovensku využívaný málo, keďže viacerí z nich dosahovali vyššie vzdelanie ako je na danú profesiu požadované. Prejavuje sa to najmä pri triede 1, kde sa vyžaduje vyššie odborné vzdelanie a vysokoškolské vzdelanie prvého - tretieho stupňa. Ukrajinci s požadovaným vzdelaním tvorili priemerne 29,20 % zamestnaných Ukrajincov, pričom na zodpovedajúcich pozíciách ich pracovalo priemerne 6,89 %. To znamená, že kvalifikovaní zamestnanci nachádzali uplatnenie na pozíciách, ktoré si vyžadujú úplné stredoškolské vzdelanie alebo dokonca si vzdelanie ani nevyžadujú.

Aj to, že získané vzdelanie nedokážu Ukrajinci uplatniť v slovenských podnikoch, môže byť dôvodom, že na Slovensko prichádza čoraz viac Ukrajincov s nízkym vzdelaním na úkor kvalifikovaných zamestnancov s vysokoškolským vzdelaním.

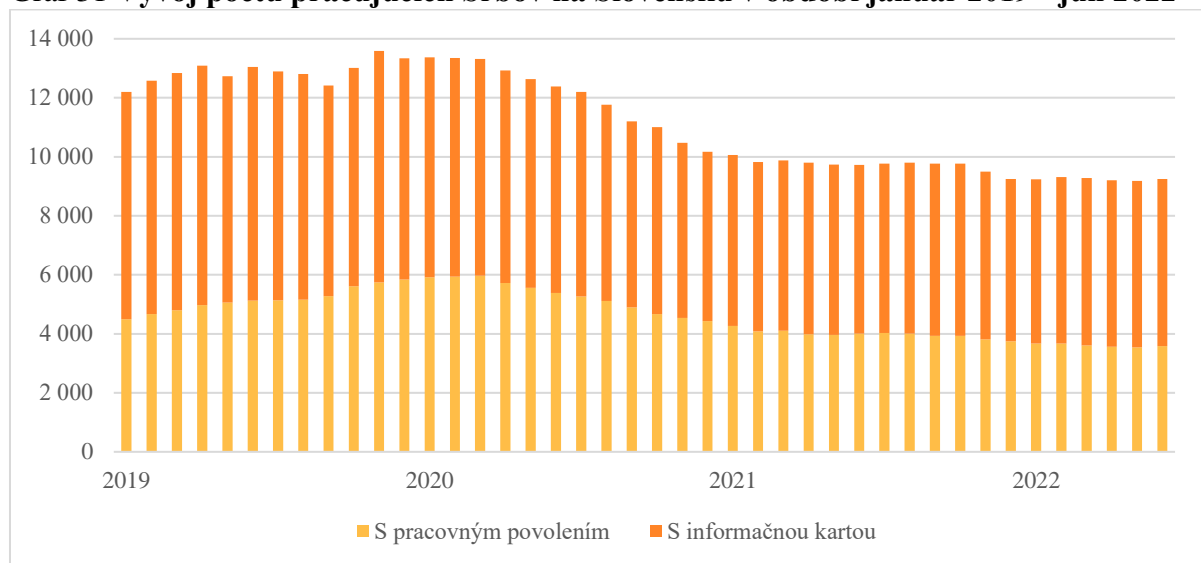
Srbsko

Druhou najpočetnejšou skupinou zamestnancov na území SR sú občania Srbska. Tak ako v prípade všetkých cudzincov, ktorí boli na Slovensku zamestnaní, aj počet Srbov zamestnaných v SR rástol do marca 2020. V tomto období tvorili štvrtinu všetkých zamestnancov tretích krajín na Slovensku. V nasledujúcom období počet Srbov pracujúcich na Slovensku viditeľne klesal, a to aj v porovnaní s počtom Ukrajincov pracujúcich na Slovensku.

Počet Srbov pracujúcich na Slovensku sa v júni 2022 (9 248 pracujúcich) v porovnaní s januárom 2019 (12 208 pracujúcich) znížil o 2 960. Pri porovnaní s počtom Ukrajincov pracujúcich na Slovensku je táto skutočnosť ešte výraznejšia. Kým v januári 2019 bol rozdiel medzi Ukrajincami a Srbmi pracujúcimi na Slovensku 756 v prospech Ukrajincov, na konci analyzovaného obdobia bol tento rozdiel oveľa výraznejší. Pre zohľadnenie konfliktu na

Ukrajine, sú porovnané údaje za mesiac január 2022, kedy na Slovensku pracovalo až o 10 098 viac Ukrajincov ako Srbov.

Graf 31 Vývoj počtu pracujúcich Srbov na Slovensku v období január 2019 - jún 2022



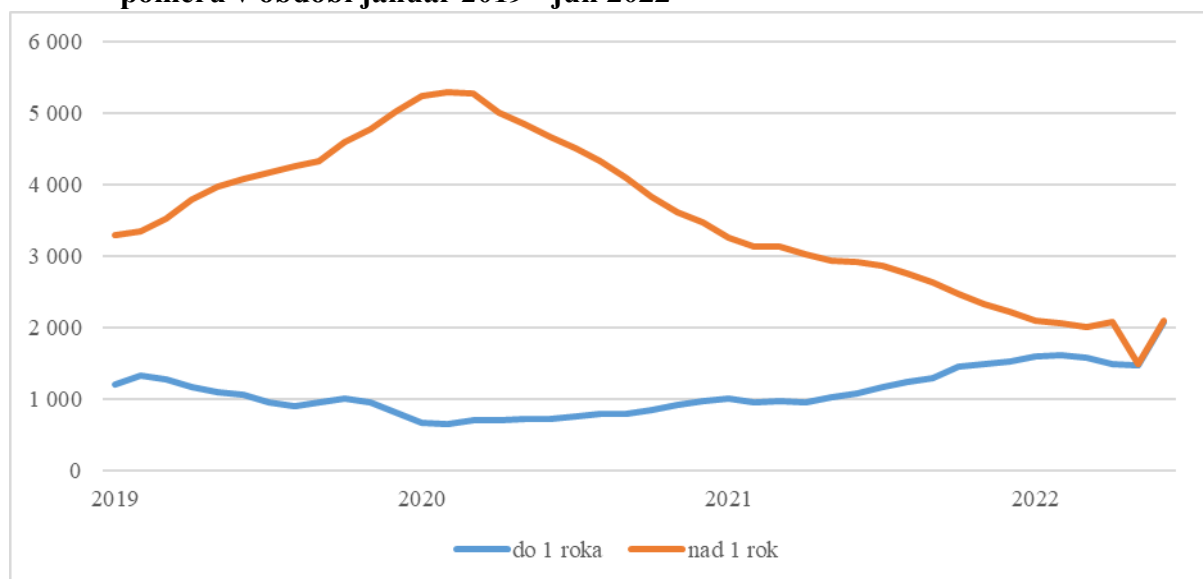
Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Z troch vybraných krajín, ktoré sú bližšie analyzované, iba pre Srbsko platí situácia, kedy bol počet Srbov pracujúcich na Slovensku na základe informačnej karty (bez pracovného povolenia) počas celého sledovaného obdobia vyšší ako počet Srbov, ktorí na Slovensku pracovali na základe pracovného povolenia.

Počet Srbov, ktorí na Slovensku pracovali na základe pracovného povolenia mal na začiatku analyzovaného obdobia rastúci charakter, ktorý vyvrcholil v marci 2020. Potom nasledoval prvý výraznejší pokles počtu zamestnaných Srbov, ktorý sa zastavil vo februári 2021 a od septembra 2021 pokračuje trend poklesu zamestnaných Srbov na Slovensku až do mája 2022. Posledné analyzované obdobie zachytilo mierny nárast počtu Srbov s pracovným povolením na Slovensku.

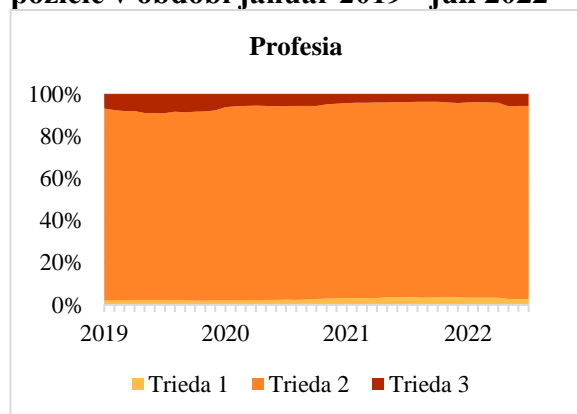
Počet Srbov, ktorí na Slovensku pracovali na základe informačnej karty (bez pracovného povolenia) nezaznamenal až taký výrazný prepád. Prvá vlna poklesu počtu takto pracujúcich Srbov bola v období december 2019 – september 2020 a druhá vlna trvala iba od decembra 2021 do konca roka 2021. Od začiatku roka 2022 bol počet takto pracujúcich Srbov na Slovensku rastúci.

Poklesy a nárasty počtu pracujúcich Srbova na Slovensku majú súvis aj s tým, ako sa COVID-19 začal šíriť, a na Slovensku sa začali prijímať protipandemické opatrenia.

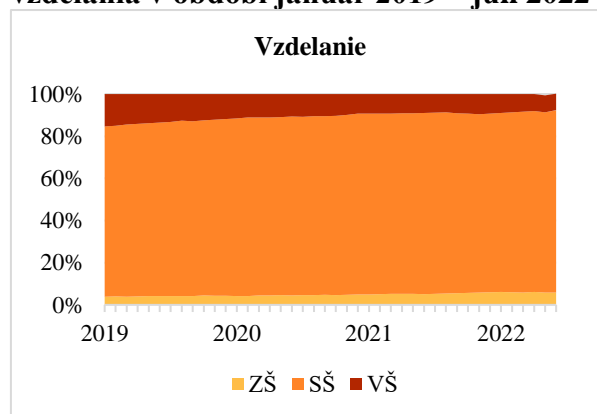
Graf 32 Vývoj počtu zamestnaných Srbov na Slovensku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru v období január 2019 - jún 2022

Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Občania Srbska, ktorí boli v SR zamestnaní, dávali prednosť pracovnému pomeru dlhšiemu ako 1 rok, a to takmer počas celého analyzovaného obdobia. V januári 2019 tvorili Srbi, ktorí pracovali menej ako 1 rok, 26,81 % všetkých zamestnaných Srbov na Slovensku. Ich podiel sa počas nasledujúcich mesiacov znižoval až do júna 2021, kedy dosiahol úroveň z januára 2019. Následne sa počet Srbov, ktorí na Slovensku pracovali do jedného roka, začal zvyšovať a v marci 2022 dosiahol 44,08 % Srbov zamestnaných na Slovensku. V máji a júni 2022 boli počty občanov Srbska pracujúcich do jedného roka a nad jeden rok takmer vyrovnané s miernou prevahou zamestnancov nad 1 rok (v máji o 21 a v júni len o 16).

Graf 33 Percentuálny vývoj zamestnaných Srbov na Slovensku podľa pracovnej pozície v období január 2019 - jún 2022

Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Graf 34: Percentuálny vývoj zamestnaných Srbov na Slovensku podľa dosiahnutého vzdelania v období január 2019 – jún 2022

Takmer všetci Srbi (91,53 %), ktorí boli v SR zamestnaní, pracovali v triede 2. Ostatní Srbi boli zamestnaní v triede 1 (2,75 %) a na pozíciách pomocných pracovníkov v triede 3 (5,72 %).

Rovnako ako v prípade Ukrajincov, aj počet Srbov, ktorí dosiahli VŠ vzdelanie (4,81 %) bol vyšší ako počet Srbov, ktorí pracovali na pozíciách, ktoré takéto vzdelanie vyžadujú

(2,75 % špecialistov). Preto sa časť Srbov zamestnala aj na pozíciách s nižším vzdelaním (napríklad v triede 2).

Na Slovensku však nachádzali uplatnenie aj tí Srbi, ktorí dosiahli iba základné vzdelanie. Na celkovom počte zamestnaných Srbov sa tí, ktorí mali základné vzdelanie, podieľali priemerne 10,83 %, hoci na pracovných pozíciách, ktoré si vyžadujú základné vzdelanie ich pracovalo len 5,72 %. Vychádzame tak z predpokladu, že časť Srbov so základným vzdelaním pracovala aj na pozíciách, ktoré si oficiálne vyžadujú vyššie vzdelanie. Pozitívnym zistením je, že počet Srbov so základným vzdelaním na Slovensku sa medzi januárom 2019 a aprílom 2022 znížil o takmer polovicu (z 15,36 % na 8,07 %) a narástol podiel Srbov s vysokoškolským vzdelaním (z 3,85 % na 6,10 %).

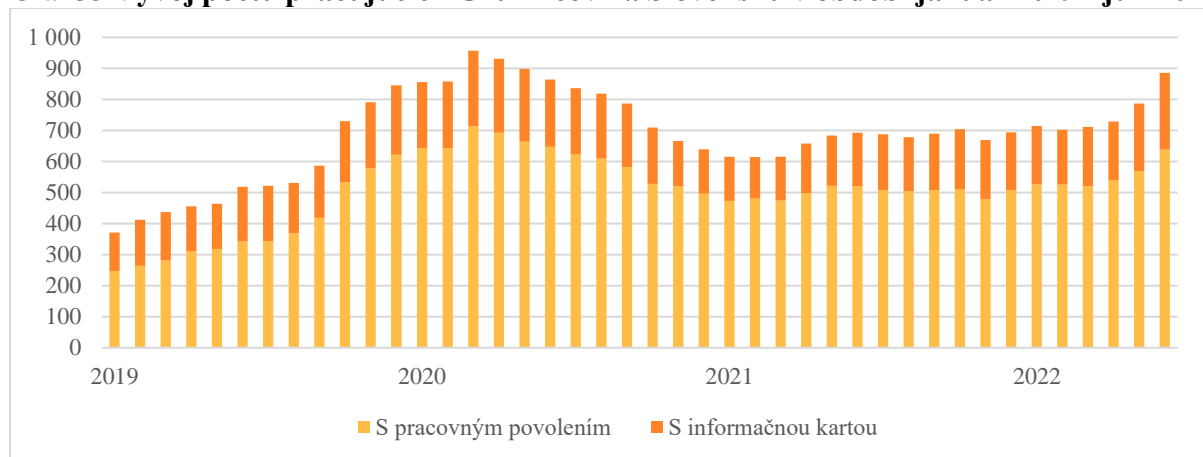
O Srbov s dosiahnutým VŠ vzdelaním zatiaľ slovenskí zamestnávateľia nemajú záujem, a/alebo Srbi s VŠ vzdelaním nemajú záujem prísť pracovať na Slovensko.

Gruzínsko

Do prvej trojice najviac zastúpených občanov tretích krajín, ktorí boli na Slovensku zamestnaní, patria aj Gruzínci. Ich počet na Slovensku nebol vysoký (mesačne nedosahoval ani 1 000 zamestnancov), a preto bol aj ich podiel na počte zamestnaných cudzincov nízky. Gruzínci tvorili na Slovensku priemerne 2,07 % zo všetkých zamestnaných cudzincov z tretích krajín na Slovensku.

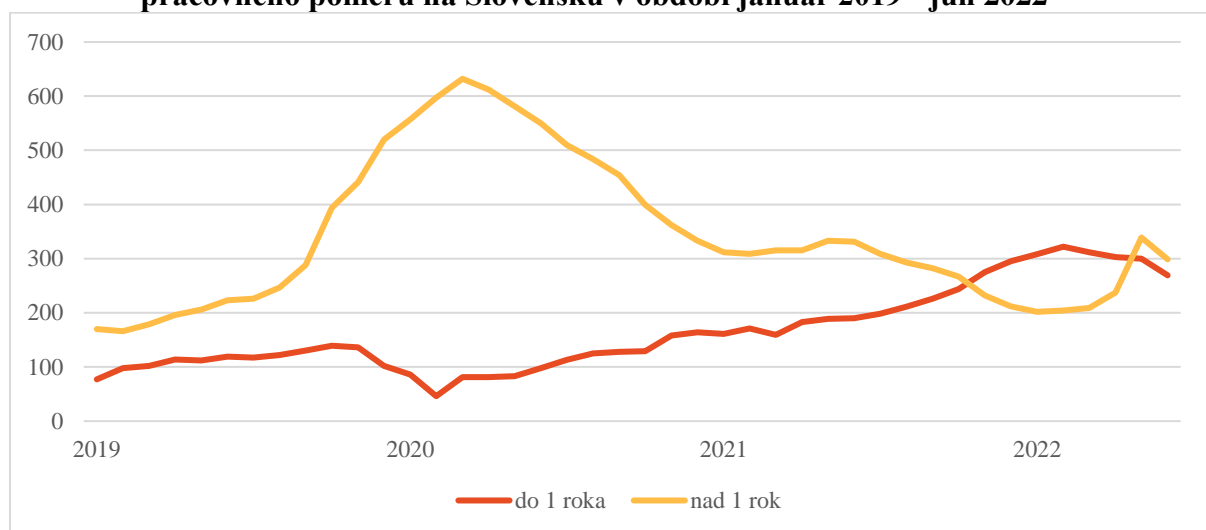
Počet Gruzíncov pracujúcich na Slovensku v júni 2022 v porovnaní s januárom 2019 zvýšil o 515. V júni 2022 sa počet pracujúcich Gruzíncov na Slovensku (886) priblížil k obdobiu, kedy bolo na Slovensku najviac zamestnaných Gruzíncov (december 2019 – august 2020).

Graf 35 Vývoj počtu pracujúcich Gruzíncov na Slovensku v období január 2019 - jún 2022



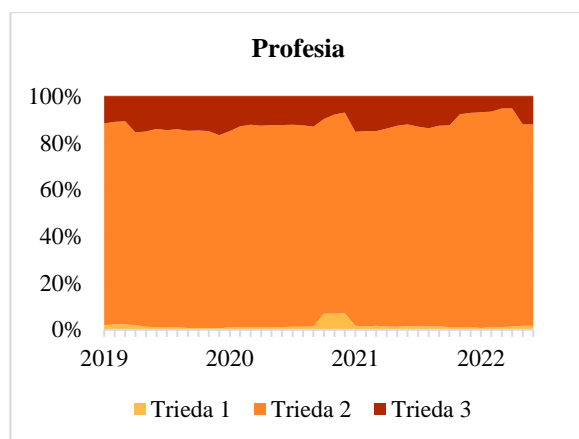
Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Priemerne 73 % Gruzíncov, ktorí na Slovensku pracovali, boli zamestnaní na základe pracovného povolenia. Gruzínci majú záujem zamestnať sa na Slovensku, čo sa prejavilo aj na raste počtu zamestnaných cudzincov z Gruzínska. Aj keď v júni 2022 nedosiahol ich počet maximálne hodnoty z marca 2020, po výraznom poklese v decembri 2020 a začiatkom roka 2021 došlo k nárastu počtu Gruzíncov, ktorí na Slovensko prišli za prácou.

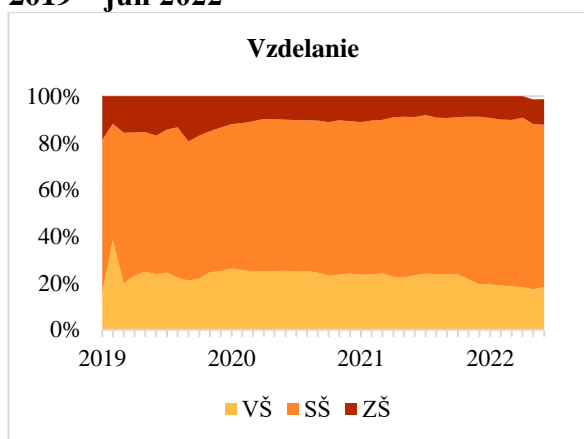
Graf 36 Vývoj počtu zamestnaných Gruzíncov na Slovensku podľa dĺžky trvania pracovného pomeru na Slovensku v období január 2019 - jún 2022

Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Spomedzi všetkých analyzovaných krajín, iba u zamestnancov z Gruzínska nastala v novembri 2021 situácia, kedy sa podiel zamestnancov, ktorí pracovali do 1 roka zvýšil na viac ako 50 % (v novembri 2021 na 57,53 %) a pod hodnotu 50 % sa dostal znova až v júni 2022.

Graf 37 Percentuálny vývoj zamestnaných Gruzíncov na Slovensku podľa pracovnej pozície v období január 2019 – jún 2022

Zdroj: SBA, spracované na základe údajov Ústredia práce

Graf 38 Percentuálny vývoj zamestnaných Gruzíncov na Slovensku podľa dosiahnutého vzdelania v období január 2019 – jún 2022

Spomedzi všetkých Gruzíncov, ktorí na Slovensko prichádzali za prácou, malo 15 – 26 % vysokoškolské vzdelanie (priemerne 23,10 % Gruzíncov). Priemerne iba 1,71 % zo všetkých Gruzíncov, ktorí na Slovensku pracovali zastávali takú pozíciu, ktorá zodpovedá VŠ vzdelaniu. Pričom podiel tých Gruzíncov, ktorí pracovali na pozíciách vyžadujúcich VŠ vzdelanie (trieda 1) sa od januára 2019 do júna 2022 znížil z 2,02 % na 1,71 %. To znamená, že podnikatelia zatiaľ nedokázali využiť potenciál, ktorí občania Gruzínska majú. Zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním zastávali pozície, na ktoré sa vyžaduje nižšie vzdelanie. Časť z nich pracovala na pozíciách v triede 2, kde bola zamestnaná väčšina Gruzíncov. V triede 2 bolo priemerne zamestnaných 86,23 % Gruzíncov, pričom úplné stredoškolské vzdelanie deklarovalo priemerne 65,27 % Gruzíncov, ktorí boli na území SR zamestnaní.

Priemerne 12,06 % Gruzíncov, ktorí boli na Slovensku zamestnaní, pracovalo na pozícii pomocných pracovníkov, kde sa vyžaduje základné vzdelanie. Základné vzdelanie, ktoré si dané pracovné pozície vyžadujú, dosahovalo priemerne 11,57 % Gruzíncov zamestnaných v SR. Z toho vyplýva, že počet obsadených pracovných pozícií so základným vzdelaním bol mierne vyšší ako počet Gruzíncov, ktorí základné vzdelanie dosiahli. Aj v tomto prípade existuje predpoklad že pracovné pozície pomocných pracovníkov obsadzovali aj takí občania Gruzínska, ktorí dosiahli vyššie ako je požadované vzdelanie.

Vyšší počet Gruzíncov so základným vzdelaním, ktorí boli na Slovensku zamestnaní, pretrvával takmer počas celého roka 2019 a následne koncom roka 2020 a od novembra 2021 až do marca 2022. V tom čase sa rovnako zvýšil počet tých zamestnancov, ktorí pracovali kratšie ako 1 rok, čo by mohlo súvisieť s tým, že od novembra 2021 prichádzali na Slovensko vo väčšej miere sezónni pracovníci s nižším vzdelaním. Ide však o priveľmi krátke obdobie, na základe ktorého nie je možné predpoklad overiť. Tento stav môže byť aj dôsledkom vývoja za posledné tri roky (COVID, Brexit, konflikt na Ukrajine).

Ako v prípade Srbov, tak aj v prípade Gruzíncov je vysokoškolský potenciál občanov pracujúcich na Slovensku nevyužitý.

3. Závery z okrúhlych stolov

V rámci analýzy boli v júni 2022 zorganizované dve regionálne podujatia v Prešove a Trenčíne - okrúhle stoly. Témou diskusných stretnutí bolo „**Zamestnávanie v MSP v kontexte zmien na trhu práce**“. Okrúhlych stolov sa zúčastnili zástupcovia vybraných MSP z odvetí priemyselnej výroby, gastro prevádzky, autodopravy a call centra. Pozvanie prijali aj zástupcovia personálnych agentúr, advokátskej kancelárie, portálu Profesia.sk, zástupcovia neziskových organizácií zaoberajúcimi sa problematikou integrácie cudzincov na území SR (IOM Slovensko, Mareena) a zástupcovia úradov práce v Prešove a Trenčíne.

Cieľom podujatia bolo *zistiť, ako sa udalosti posledných troch rokov (covid, konflikt na Ukrajine) prejavili na zamestnanosti v MSP*. Súčasťou diskusie bolo aj hľadanie možností na uľahčenie procesu zamestnávania cudzincov na Slovensku a na efektívnejšie využitie ich potenciálu v slovenských podnikoch

Diskusie bola rozdelená do dvoch základných blokov. Prvý blok bol venovaný problematike zmien v zamestnávaní občanov SR najmä v súvislosti s pandémiou COVID-19, ako aj využívaniu nových foriem zamestnávania v MSP. Druhý blok bol zameraný na výmenu skúseností v zamestnávaní cudzincov v MSP, ako aj identifikáciu bariér v spomínanej oblasti a návrhom riešení, resp. odporúčaní na spružnenie procesu zamestnávania cudzincov z tretích krajín na Slovensku smerom ku kompetentným orgánom štátnej správy.

3.1 Podmienky zamestnávania občanov SR v období pandémie COVID

Pandémiou boli ovplyvnené najmä odvetvia, ktoré prichádzali do kontaktu so zákazníkom, ako boli napríklad osobné služby, ubytovanie, doprava či stravovanie. Zástupca gastro prevádzky uviedol, že v záujme zachovania podniku a udržania zamestnanosti, v podniku pristúpili najskôr k **čerpaniu dovoleniak**. Vplyvom pretrvávajúcich opatrení na zamedzenie šírenia pandémie ešte počas prvej vlny využili majitelia podniku štátnu pomoc v podobe dotácie Prvá pomoc a Prvá pomoc+. Z dôvodu oneskoreného vyplácania štátnej pomoci a pre udržanie podniku pristúpili majitelia k prepúšťaniu asi 40 ľudí. Väčšina prepustených zamestnancov bola po zlepšení situácie prijatá do podniku naspäť.

Napriek tomu, že pandémia COVID-19 už na podniky nemá až taký silný vplyv ako to bolo v čase prvej a druhej vlny pandémie, gastrosektor aj naďalej pociťuje dopady pandémie.

Nakoľko sa spoločnosť venuje výrobe a rozvozu jedál firmám a jednotlivcom, charakter práce neumožňuje v podniku využívať home office.

Zástupkyňa výrobnjej spoločnosti prispela do diskusie skúsenosťami s podmienkami zamestnávania počas pandémie v odvetví priemyselnej výroby. Vzhľadom k tomu, že výroba sa počas pandémie nezastavila, ale iba obmedzila, komplikácie sa prejavili najmä na zvýšených nákladoch podniku spojených s dezinfekciou priestorov a zamestnancov, testovaním a kontrolou. Zvýšenú pozornosť tiež bolo nutné venovať rozdeleniu zamestnancov na jednotlivé pozície tak, aby boli splnené kritériá protipandemickej bezpečnosti v súvislosti s čo najmenším obmedzením výroby.

Z pohľadu výrobného podniku bolo využívanie home office takmer nemožné. V čase najväčších obmedzení bol spôsob práce formou home office umožnený administratívne, ale len tej časti, ktorá nemá priamy styk s výrobou.

Opačná situácia počas pandémie bola v prípade spoločností, ktoré vedeli veľmi rýchlo presunúť svojich zamestnancov na prácu formou home office a fungovať takmer bez obmedzení. Zástupca call centra v diskusii spomenul, že v porovnaní s inými odvetviami mali

podniky tohto typu výhodu. Vedeli operatívne prispôbiť svoju činnosť podmienkam, ktoré nastali v súvislosti s pandémiou. Prechod zamestnancov na prácu formou home office si vyžiadala rast nákladov spojených s investíciami do IT systémov, a tiež do adaptačného procesu zamestnancov, online školení a do zmien, ktoré sa týkali ostatných vnútropodnikových procesov a noriem vrátane zmeny hodnotiaceho systému zamestnancov. Prostredníctvom rozšírenia technickej základne podniku a investícií do systému zapracovania a vzdelávania zamestnancov bolo možné aj po čiastočnom útlme dopytu po službách call centra získať nové zákazky a rozšíriť stav zamestnancov takmer o tretinu. Zavedenie systému práce prostredníctvom home office a s tým súvisiacimi legislatívnymi zmenami zástupca call centra hodnotil pozitívne.

Zástupca dopravnej spoločnosti v diskusii hovoril o tom, že získanie a udržanie si zamestnancov v oblasti autodopravy je náročný proces. Charakter činnosti dopravnej spoločnosti nedovoľuje vykonávať prácu formou home office. Tým, že dopyt po službách v oblasti dopravy, najmä počas prvej vlny pandémie stúpol, nemuseli v spoločnosti siahnúť po žiadnych nástrojoch štátu na zachovanie zamestnanosti. Z dôvodu rôznych obmedzení a strachu z pandémie sa na Slovensko vrátilo množstvo vodičov z povolenia pôsobiacich v zahraničí. Krátkodobo v tomto odvetví nastala situácia, kedy mali v podniku dostatočný počet zamestnancov, resp. kvalifikovaných uchádzačov o zamestnanie. Po uvoľnení opatrení sa však spomínaní vodiči vrátili späť do zahraničia.

Zástupca portálu Profesia.sk v súvislosti s nesúlalom potrieb na trhu práce a profilu absolventov uviedol, že z údajov, ktoré portál zbiera a vyhodnocuje, je zrejmé, že trh práce sa mení príliš rýchlo, aby bolo postačujúce v súčasnej dobe len diskutovať o zmene učebných odborov, nakoľko je to proces trvajúci približne 7 až 12 rokov, kým sa dosiahne výstup v podobe prvých absolventov. V diskusii zdôraznil, že vzhľadom na to, že v súčasnej dobe nevieme presne predikovať, aké pracovné pozície bude potrebné na obsadenie voľných pracovných miest na trhu práce už o 5 rokov, bolo by potrebné zamerať sa na tzv. **celoživotné preškolovanie**⁴⁸ už od kategórie zamestnancov 40+, ktorí budú vplyvom zmien ale aj osobného nastavenia (vyhorenie a pod.) odchádzať zo súčasných zamestnaní a hľadať si nové. Ďalej spomenul, že v súčasnej dobe si podniky pripravujú a vychovávajú svojich zamestnancov väčšinou vo vlastnej réžii. Zdôraznil, že investície do vzdelania, a to aj formou reskilling a upskilling sú investíciami do budúcnosti, a preto by bolo vhodné, aby sa v tomto smere angažoval okrem zamestnávateľov aj štát.

Z pohľadu zástupcov personálnej agentúry a portálu Profesia.sk je situácia na trhu práce v súčasnej dobe približne rovnaká ako bola v roku 2017. V diskusii uviedli, že dlhodobo zaznamenávame na trhu práce nedostatok kvalifikovanej, ale aj nekvalifikovanej pracovnej sily a veľké množstvo voľných pracovných miest (trh kandidátov).

Využitie home office je závislé od druhu vykonávanej činnosti v podniku ako aj od charakteru práce, ktorú konkrétny zamestnanec vykonáva. Zároveň pandémia ukázala, že kombinácia home office a výkonu práce na pracovisku (kombinovaný home office) je využiteľný aj v tých podnikoch, ktoré to pred pandémiou radikálne odmietali.

⁴⁸Reskillingom a upskillingom aj pre vekové kategórie 40+ a 50+ sa zaoberá *Stratégia celoživotného vzdelávania a poradenstva na roky 2021 – 2030* MŠVVaŠ, schválená Vládou SR 24.11.2021. Prostredníctvom opatrení Akčných plánov k uvedenej stratégii chce MŠVVaŠ dynamicky reagovať na nové potreby trhu práce v súvislosti so štvrtou priemyselnou revolúciou a nutnými systematickými zmenami v oblasti celoživotného vzdelávania. Cieľom uvedenej stratégie je vytvoriť možnosti a prístup k celoživotnému vzdelávaniu a rozvíjaniu zručností, pre všetkých občanov SR tak, aby sa mohli uplatniť v pracovnom aj osobnom živote. Stratégia sa tiež zaoberá zvýšením zručností zamestnancov, ktorých pracovné miesta sú ohrozené automatizáciou. Viac na: <https://www.minedu.sk/9772-sk/dokumenty-a-predpisy/>

Zástupca personálnej agentúry v diskusii podotkol, že je potrebné hľadať ideálnu rovnováhu medzi prácou na home office a prácou na pracovisku (zamestnanci majú stále väčší záujem o work-life balance). Napriek tomu, že práca formou home office bola väčšinou ponúkaná ako benefit pri nástupe do zamestnania, z praxe vyplýva, že trvalo na home office, resp. trvalé zavedenie home office alebo flexibilného home office v podniku si vyžaduje vysokú firemnú kultúru. V tejto súvislosti účastníci podotkli, že spomínaný spôsob zamestnania je vhodný pre zamestnancov, ktorí už v podniku pôsobia dlhšie, sú voči podniku lojálni, a preto to neovplyvní ich pracovný výkon. Zároveň zástupca personálnej agentúry podotkol, že zavedením trvalého home office pre zamestnancov trpí firemná kultúra, zamestnancom chýba sociálny kontakt a výmena informácií a skúseností medzi nimi prebieha online.

Opatrenie vlády na podporu udržania zamestnanosti v podnikoch počas pandémie bolo zavedenie dočasného a neskôr trvalého kurzarbeitu, tzv. skrátenej práce. Z účastníkov okrúhlych stolov má skúsenosť s trvalým kurzarbeitom gastro prevádzka, ktorá je súčasťou výrobného reťazca. Spoločnosť, pre ktorú obedy pripravuje, už o kurzarbeit požiadala, preto o formu podpory počas skrátenej práce bude žiadať aj gastro podnik. V prípade neschválenia tejto formy pomoci bude spoločnosť pripravujúca obedy nútená prepúšťať.

Zamestnankyňa úradu práce uviedla, že podnikatelia, ktorí žiadajú o kurzarbeit, potrebujú svoju žiadosť o finančnú pomoc v dostatočnej miere zdôvodniť. Upozornila na to, že príspevok na skrátenú prácu nie je pokračovaním prvej pomoci vyplácanej počas pandémie. Podľa § 2, pís. c) Zákona č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce sa *za vonkajší faktor sa nepovažuje čas vojny a vojnového stavu, sezónnosť vykonávanej činnosti, reštrukturalizácia, plánovaná odstávka alebo rekonštrukcia*. Podnikateľom v takom prípade nemožno vyplatiť príspevok na skrátenú prácu. „V prípade mimoriadnej situácie, výnimočného alebo núdzového stavu, či mimoriadnej okolnosti o žiadosti rozhoduje príslušný úrad práce podľa sídla zamestnávateľa. Ak je vonkajším faktorom okolnosť vyššej moci (napr. požiar), v tomto prípade sa žiadosť podáva na ústredie práce“⁴⁹. V prípade schválenej pomoci podnikatelia vyplácajú zamestnancom 80 % mzdy, pričom 60 % je príspevok štátu a 20 % platí zamestnávateľ.

3.2 Podmienky zamestnávania cudzincov na Slovensku

Konflikt na Ukrajine a vlna odídenecov na Slovensku ukázali ďalšie problémy, ktoré so zamestnávaním cudzincov na Slovensku súvisia a hoci existovali dlhodobo, až pri riešení utečeneckej krízy sa dostali do pozornosti širšej verejnosti.

Účastníci okrúhlych stolov skonštatovali, že hoci sa systém vybavovania povolení pre zamestnávanie cudzincov v rokoch 2019 – 2022 zlepšil, stále existujú problémy, ktoré je potrebné riešiť. Jeden zo zásadných problémov, ktorý rezonoval v diskusiách, bolo zdĺhavé vybavovanie prechodného pobytu na účely zamestnania na oddelení Úradu hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru (ďalej len „ÚHCP PPZ“). Účastníci chválili elektronický systém, ktorý bol zavedený, najmä ak ho porovnali s predchádzajúcimi rokmi, kedy bolo potrebné pred oddelením ÚHCP PPZ stáť v dlhých radoch.

Na druhej strane má elektronický systém nevýhodu v tom, že voľné miesta sa veľmi rýchlo obsadia. Pre všetkých účastníkov okrúhlych stolov, ktorí do styku s ÚHCP PPZ prichádzajú, predstavuje oddelenie hraničnej a cudzineckej polície často jeden z časovo najnáročnejších krokov.

⁴⁹MINISTERSVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. 2022. *Zamestnávateľia už môžu žiadať o podporu v čase skrátenej práce*. Online. Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/uvodna-stranka/informacie-media/aktuality/zamestnavatelja-mozu-ziadat-podporu-case-skratenej-prace.html>

Na to, aby sa cudzinec na Slovensku mohol zamestnať, udeľuje súhlas s obsadením pracovného miesta príslušný úrad práce. Pred udelením súhlasu je v niektorých prípadoch potrebné realizovať výberové konanie na voľné pracovné miesto. Úrady práce tak pozývajú na výberové konanie občanov SR, ktorí sú vedení na úrade práce ako nezamestnaní a spĺňajú požiadavku kvalifikácie. Až keď sa medzi uchádzačmi nenájde žiaden vhodný kandidát - občan SR, ktorý by na pracovné miesto nastúpil, až potom je možné na túto voľnú pozíciu zamestnať cudzinca. Paradoxne to platí, napríklad aj keď sa hľadá kuchár do thajskej reštaurácie. Prioritne musí byť táto pozícia ponúknutá občanovi, kuchárovi zo Slovenska.

Ako zamestnávateľa, tak aj zástupcovia úradu práce považujú túto povinnosť za zbytočnú a proces zamestnávania cudzinca len predlžuje, lebo časť uchádzačov o prácu, ktorí sú evidovaní na úrade práce, sú nezamestnateľní. Niekedy sú to sezónni zamestnanci, ktorí počas sezóny pracujú v zahraničí a medzi sezónami sú na úrade práce registrovaní ako nezamestnaní alebo ide o dlhodoboch chorých ľudí, marginalizované skupiny obyvateľov, ale aj obyvateľov, ktorí sú dlhodoboch evidovaní na úradoch práce. Všetci títo občania sú síce registrovaní ako nezamestnaní, ale z definície nezamestnanosti nespĺňajú základnú požiadavku, že chcú byť zamestnaní⁵⁰.

Miera nezamestnanosti súvisí aj s možnosťou zamestnať cudzinca z tretej krajiny na Slovensku v zrýchlenom procese, a to v tých okresoch, v ktorých je vykazovaná miera nezamestnanosti nižšia ako 5 % (okresy s nedostatkom pracovnej sily). Do tejto skupiny okresov na Slovensku nepatrí iba Prešovský kraj. Pri zamestnávaní cudzincov z tretích krajín tak nie je možné uplatniť skrátené konanie. Aj to bol dôvod na to, že zástupcovia úradu práce navrhli, že by bolo potrebné upraviť zoznamy uchádzačov o zamestnanie o tých, o ktorých sa vie, že sú nezamestnateľní. Tento krok by sa následne prejavil aj na miere nezamestnanosti, ktorá by odrážala reálne počty nezamestnaných, ktorí majú záujem o prácu.

Zamestnávateľa sa na otázku, či ich vylúčenie z možnosti zamestnávania cudzincov z tretích krajín v skrátenom období ovplyvnilo, odpovedali, že určite áno. V čase pred prílevom utečencov z Ukrajiny to pociťovali ako určitú formu handicapu v porovnaní s ostatnými krajinami Slovenska.

Z rozhovoru vyplynulo, že v súčasnosti sa problém so zrýchleným prijímaním cudzincov z tretích krajín do zamestnania nerieši.

Ďalším výrazným problémom, ktorý pociťovali účastníci oboch okrúhlych stolov, bola otázka, ako získať cudzinca zo zahraničia, aby prišiel pracovať na Slovensko. Pre občanov krajín, ktoré sú východne od Slovenska, predstavuje Slovensko legálnu a prvú cestu pre vstup do EÚ. Len čo cudzinec získa povolenie na prácu a pobyt, často odchádza za lepším platom (v prípade najmä nízkokvalifikovanej alebo nekvalifikovanej pracovnej sily) a lepšími pracovnými podmienkami (v prípade kvalifikovanej pracovnej sily) na západné Slovensko alebo do zahraničia. Hoci tomu nie je možné zabrániť, účastníci skonštatovali, že takým spôsobom prídu zamestnávateľa nielen o zamestnanca, ale každý takýto zamestnanec znamená stratu vysokých nákladov, ktoré boli spojené so získaním povolenia na prácu, zaškolením, BOZP a inými výdavkami. Problémom Slovenska je to, že cudzincom nevieme ponúknuť dôvody, kvôli ktorým by mali záujem o prácu (výhodný daňovo-odvodový systém, primerané náklady na život, dostupné bývanie a iné), a ktoré by ich motivovali zostať na Slovensku. Cudzinci Slovensko obchádzajú, pričom za najväčšiu prekážku považujú účastníci okrúhleho stola legislatívu, mzdy a ponúkané profesie.

⁵⁰Tu sa myslia ľudia, ktorým vyhovuje, že sú nezamestnaní. Nehľadajú si aktívne prácu, odmietajú ponúknuté pracovné ponuky, pretože vôbec nechcú pracovať, poprípade sa nechcú zamestnať na Slovensku lebo sa im viac oplatí chodiť len na sezónne práce do zahraničia

V prípade, že podnikateľ chce na Slovensku zamestnať občana tretej krajiny, ktoré nemajú o práci na Slovensku dostatok informácií, je problém s hľadáním a nájdením takého človeka ešte väčší a náklady a čas potrebný na jeho získanie ešte vyššie⁵¹. Lehota 90 dní na vydanie povolenie na pobyt a prácu začne ÚHCP PPZ na Slovensku plynúť až vtedy, keď má ÚHCP PPZ všetky doklady⁵², na základe ktorých môže začať konať. Zvyčajne je s týmto postupom spojený aj proces overovania vzdelania, prípadne vykonanie skúšky. Reálne tak zamestnávanie cudzinca trvá až pol roka a zamestnávateľ ani zamestnanec nevedia, kedy zamestnanec reálne nastúpi do pracovného pomeru.

Špecifickou skupinou v rámci trhu práce je *autodoprava*. Zástupca dopravnej spoločnosti v diskusii zdôraznil, že jediným kvalifikačným predpokladom, z formálneho hľadiska, pre prácu v autodoprave je len vodičský preukaz⁵³. Ako príklad dobrej praxe uviedol zástupca spoločnosti Srbsko, kde vodič nákladného auta prichádza na Slovensko s diplomom vodiča.

Uznávanie diplomov získaných v tretích krajinách sa v EÚ riadi spoločnou Smernicou⁵⁴, ktorú jednotlivé členské štáty aplikujú do svojho práva. K téme uznávania dokladov sa vyjadril zástupca personálnej agentúry, ktorý uviedol, že cudzinec, ktorý chce pracovať na Slovensku, musí splniť ďalšie dodatočné požiadavky, ktoré zvyčajne definujú cechy, zväzy alebo komory. Často sú nastavené tak, že cudzinec ich nezvládne alebo zvládne len s veľkými ťažkosťami. Ako príklad dobre nastavených podmienok uviedol Českú republiku, kde cudzinec získa v odbore možnosť samostatne pracovať po polroku práce pod vedením odborníka z Čiech.

Do skupiny problémov spojených so zamestnávaním cudzincov možno zaradiť aj skutočnosť, že v zahraničí podnikatelia nevedia, kde nájsť cudzincov, ktorí by na Slovensko prišli pracovať. Viacerí účastníci sa zhodli na tom, že by im veľmi pomohla iniciatíva štátu v propagácii Slovenska v zahraničí. Rovnako dôležité je aj to, ak by boli webové stránky, ktoré ponúkajú otvorené pracovné pozície minimálne v anglickej a nemeckej verzii.⁵⁵

K aktuálnej téme *prichádzajúcich utečencov z Ukrajiny* zástupca pracovného portálu Profesia.sk, ktorý sa zúčastnil diskusie, podotkol, že čo sa týka tých odídených, ktorí ostávajú na Slovensku a požiadajú o štatút odídencu, bol registrovaný veľký nesúlad v úrovni ich vzdelania a ponuky adekvátnych pracovných pozícií pre nich. Vzhľadom na komplikovaný proces uznávania vzdelania, jazykovú bariéru a aj z toho dôvodu, že neplánujú ostať dlhodobo na našom území, odídenci najčastejšie reagujú na ponuky práce na pozíciu pomocníka vo výrobe, chyžnú a čašníka alebo predavača. Zástupca spomínaného pracovného portálu do diskusie prispel tiež konkrétnymi dátami, ktoré zbiera a vyhodnocuje ich spoločnosť. Profesia.sk má k dispozícii údaje tých odídených z Ukrajiny, ktorí sa prihlásili cez ich portál

⁵¹Ako príklad uvádzal zástupca personálnej agentúry zvärača – Vietnamca. Ak sa podarí nejakých občanov Vietnamu osloviť, potom vo Vietname vykonajú skúšku, či dané remeslo ovládajú. Zo skúšky sa vyhotoví záznam, ktorý sa posielajú zamestnávateľovi. Ten si vyberie, ktorých zamestnancov prijme a oznámi to do Vietnamu. V tom čase si začne cudzinec vo Vietname vybavovať povolenie, ktoré odovzdá aj so všetkými potrebnými náležitosťami v Bangkoku a odtiaľ sa diplomatickou poštou posielajú na Slovensko. Už tento proces môže trvať niekoľko týždňov až mesiacov.

⁵²Doklady sú zo zahraničia posielané na Slovensko často diplomatickou poštou, keďže podľa §31, ods. 1 a 2 Zákona o pobyte cudzincov môže byť žiadosť o udelenie prechodného pobytu podaná v zahraničí na zastupiteľskom úrade. Tam sa so žiadateľom vykoná osobný pohovor na účel predbežného posúdenia žiadosti a doklady obsahujúce žiadosť, záznam z osobného pohovoru a predbežné stanovisko k udeleniu prechodného pobytu, zasiela zastupiteľský úrad policajnému útvaru na Slovensko.

⁵³Za rovnako dôležité považuje zástupca dopravnej spoločnosti aj vek a skúsenosti vodičov. Medzinárodnú kamiónovú prepravu nemôže vykonávať mladý človek, ktorý má 18 rokov a minimálne vodičské skúsenosti.

⁵⁴Smernica 2005/36/ES o uznávaní odborných kvalifikácií

⁵⁵Treba poznamenať, že väčšina web stránok s ponukou pracovných pozícií cudzojazyčné mutácie má. Aktívnejší by mali byť zamestnávateľia a ponúkať pracovnú pozíciu aj v cudzom jazyku. Hlavne ak chcú získať na pozíciu cudzinca.

a aktívne si sami na našom území hľadajú prácu. Uviedol, že v rámci 3 700 odídencom, ktorí vyplnili na Profesii životopis, 58 % má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa.

Viacerí účastníci okrúhlych stolov zdôraznili, že hoci jazyková bariéra⁵⁶ pri zamestnávaní cudzincov existuje dlhodobo, počas ukrajinskej krízy sa stala vypuklejšou. Jazyková bariéra tak vytvára ďalšie praktické problémy najmä pre MSP, nakoľko z hľadiska bezpečnosti práce, pracovno-právnej agendy a pod. je neovládanie štátneho jazyka problém. V prípade, že MSP sú ochotné zamestnať cudzincov, sú úradné preklady všetkých smerníc, pracovných postupov, BOZP a pracovných zmlúv dodatočnou finančnou záťažou. Diskutujúci tiež poukázali na skutočnosť, že na Slovensku nie sú vytvorené žiadne kapacity na vzdelávanie slovenského jazyka pre cudzincov a supluje to len súkromný sektor a neziskové organizácie.⁵⁷

Niektorí z účastníkov okrúhlych stolov sa vyjadrili, že odídencom z Ukrajiny v podniku nezamestnávajú a ani ich zamestnávať neplánujú. Zástupca podniku z oblasti gastro uviedol, že hoci v podniku zamestnáva Ukrajincov, odídencom nezamestná. Dôvodom je najmä to, že podnikatelia nevedia odhadnúť ani to, ako dlho budú odídenci mať záujem pracovať v podniku, ani to, ako bude v blízkej budúcnosti riešiť odídencom vláda. Občanovi Ukrajiny je štatút odídencu udelený na 6 mesiacov, ale nikto zatiaľ nevie, čo bude potom. Bude odídencom pobyt predĺžený alebo si budú musieť vybaviť klasické povolenie na prácu a pobyt? Ak odídencomi, ktorý je v podniku zamestnaný, skončí štatút odídencu a on si začne vybavovať doklady, môže ostať pracovať v podniku aj naďalej alebo bude potrebné vypísať inzerát na voľné pracovné miesto a následne urobiť výberové konanie a znova ho prijať do práce? Ako budú následne upravené podmienky pre zamestnávanie týchto ľudí?

Práve táto neinformovanosť a nemožnosť pripraviť sa na budúcnosť odrádza viacerých podnikateľov od zamestnávania odídencom.

Na základe diskusie sa účastníci okrúhlych stolov zhodli, že prioritou na Slovensku by mala byť *komplexná integrácia cudzincov*, a to z dôvodu nedostatku slovenskej pracovnej sily, v dôsledku tak odlivu Slovákov do zahraničia, ako aj vývoja demografickej krivky. Návrh na podporu integrácie cudzincov obsahuje aj Kilečko 3⁵⁸, doteraz najväčší balík opatrení na zlepšenie podnikateľského prostredia. Zástupca portálu Profesia.sk v tejto súvislosti spomenul, že pre komplexnú integráciu a udržanie si kvalifikovanej pracovnej sily je dôležité aj zabezpečenie dostupného bývania, nielen pre Ukrajincov, ale pre cudzincov prichádzajúcich pracovať na Slovensko. Tiež je potrebné zabezpečiť dostupnosť možnosti umiestnenia detí do škôl a škôlok, zdravotnej starostlivosti pre deti a rodinných príslušníkov a pod.

Cudzinci prichádzajú na Slovensko za prácou často aj s rodinou, preto je pri prijímaní cudzincov dôležité zabezpečiť príchod nielen samotného cudzinca, ale aj jeho rodiny a dôležitá je komplexná integrácia cudzincov, nielen do pracovného pomeru, ale aj sociálno-kultúrna. Zástupkyňa neziskovej organizácie hovorila o tom, že hoci ich organizácia zaznamenáva veľký dopyt po výučbe slovenského jazyka zo strany cudzincov, na Slovensku na to nie sú vytvorené

⁵⁶Ako príklad dobrej praxe v súvislosti so stále prebiehajúcim konfliktom vojnovým prebiehajúcim na Ukrajine, môže slúžiť ponuka spoločnosti O2, ktorá ponúka odídencom z Ukrajiny prácu a bezplatný intenzívny kurz slovenského jazyka. Viac na: https://euractiv.sk/section/digitalizacia/press_release/o2-ponuka-ukrajinskym-odidencom-zamestnanie-a-bezplatny-intenzivny-kurz-slovenskeho-jazyka

⁵⁷Národný inštitút vzdelávania a mládeže Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky uvádza na svojej webovej stránke, že organizuje základné a rozširujúce kurzy štátneho jazyka pre deti cudzincov sa na odstránenie jazykových bariér. Jazykové kurzy **organizačne a finančne zabezpečujú regionálne úrady školskej správy** v spolupráci s orgánmi územnej samosprávy. Bezplatné otvorené kurzy slovenského jazyka v Bratislave a Košiciach organizuje Migračné informačné centrum IOM. Všetky ostatné jazykové kurzy pre cudzincov ponúkajú súkromné inštitúcie za poplatky.

⁵⁸Kompletný zoznam navrhovaných opatrení je dostupný na <https://www.mhsr.sk/uploads/files/lthRWA9V.pdf>

podmienky, kapacity a neexistuje ani stratégia výučby slovenského jazyka⁵⁹. Na Slovensku sú na výučbu slovenského jazyka pre cudzincov k dispozícii väčšinou súkromné jazykové školy. Z tohto pohľadu môžeme cudzincov pokladať za dlhodobu zraniteľnú skupinu, nakoľko jazyková bariéra znamená aj mieru dostupnosti základných informácií potrebných pre bežný, aj mimopracovný život.

Do diskusie o téme utečeneckej krízy na Ukrajine sa zapojila aj *zástupkyňa neziskovej organizácie IOM*. Hovorila o tom, že v prípade odídencom, podľa informácií ich združenia, ide väčšinou o nízko kvalifikovaných ľudí. Veľké množstvo z nich však len prechádza naším územím, pričom časť tých odídencom, ktorí zatiaľ na Slovensku ostávajú si len chcú nájsť rýchlo prácu, aby mali zabezpečený príjem na uspokojenie základných potrieb. Po zlepšení situácie na Ukrajine sa však plánujú vrátiť domov. Hovorila tiež o tom, že medzi klientmi migračného centra spomínanej neziskovej organizácie sú aj Ukrajinky, ktoré žiadajú o príspevok na rekvalifikáciu. Jedná sa ale prevažne o rekvalifikáciu na také pozície ako nechtový dizajn, kaderníčka, kozmetička a pod., pričom jazykovú bariéru a neexistenciu dostupného vzdelávania slovenského jazyka pre cudzincov tiež označila ako problém.

Z diskusie zástupkyň neziskových organizácií vyplynulo, že kľúčový problém spočíva v tom, že z ich skúseností sa problematike komplexnej integrácie štát nevenuje dostatočne a ani systematicky, a to ani vo forme systematickej podpory organizácií, ktoré sa uvedenej problematike venujú. Ako príklad uviedli Nemecko a Rakúsko, ktoré majú dlhodobú stratégiu vzdelávania cudzincov v nemeckom jazyku a jazyková skúška je podmienkou na získanie prechodného alebo trvalého pobytu, pričom cudzinec musí ovládať jazyk na úrovni B1.

V diskusii ešte zástupkyňa z neziskovej organizácie podotkla na margo problému jazykovej bariéry, že MŠVVaŠ SR zrušilo akreditácie na vyučovanie slovenského jazyka pre organizácie ako je tá ich. Zdôraznila, že cudzinci sú súčasťou spoločnosti vo všetkých aspektoch života, nielen trhu práce a nemožno ich vnímať len ako pracovnú silu.

Zástupca portálu Profesia.sk sa tiež vyjadril v diskusii k téme národných víz. Národné víza, podľa jeho názoru, v praxi síce pomôžu rýchlejšie dostať na Slovensko cudzincov tak, aby mohli prakticky ihneď nastúpiť do práce, ale nerieši to komplexnú integráciu.

Z diskusie zúčastnených zástupcov vyplynulo, že do budúcnosti bude veľkým problémom to, že Slovensko zatiaľ nie je na mape pracovnej mobility v rámci EÚ atraktívnou krajinou. Slovensko by sa malo zamerať na otvorenie pracovného trhu vo väčšej miere ako doteraz a uľahčiť proces prijímania cudzincov, ktorí by mohli v SR žiť a pracovať. Dobrým príkladom integrácie cudzincov je Veľká Británia. Štát podporuje integráciu cudzincov do spoločnosti finančnými príspevkami pre neziskové organizácie, ktoré pomáhajú cudzincom napríklad založiť si účet banke, napísať životopis, vybaviť rôzne povolenia, riešiť vzniknuté problémy. Nakoľko okolité krajiny ponúkajú cudzincom lepšie podmienky ako SR, je potrebné sa zamerať na to, aby sme mohli byť v rámci EU atraktívni aj pre špecifické vysokokvalifikované pracovné sily (lekári a pod.). Preto je potrebná nielen propagácia krajiny, ktorá je dobrá pre zamestnanie a život, ale atraktívna by mala byť aj ponuka pracovných miest, ktoré cudzinci na Slovensku obsadia.

V závere diskutujúci upozornili aj na skutočnosť, že napriek tomu, že cudzincov na Slovensku potrebujeme, často sú títo cudzinci vnímaní ostatnými zamestnancami ako problém, s ktorým sa nevedia vyrovnáť.

⁵⁹Bližšie informácie o možnosti výučby slovenčiny pre cudzincov sú dostupné napríklad na stránke <https://www.kapacity.sk/jazykove-vzdelavanie-cudzincov/>, alebo metodické usmernenia na stránke <https://www.statpedu.sk/sk/vyskum/vzdelavanie-deti-cudzincov/kurzy-statneho-jazyka/>

4. Závěry a odporúčania

Trh práce podlieha neustálym zmenám v ekonomike danej krajiny, ale aj medzinárodným či globálnym vplyvom. Z analýzy, ktorá je tvorená legislatívnou časťou, dátovou časťou a názormi odborníkov, vyplynuli nasledujúce závery a odporúčania.

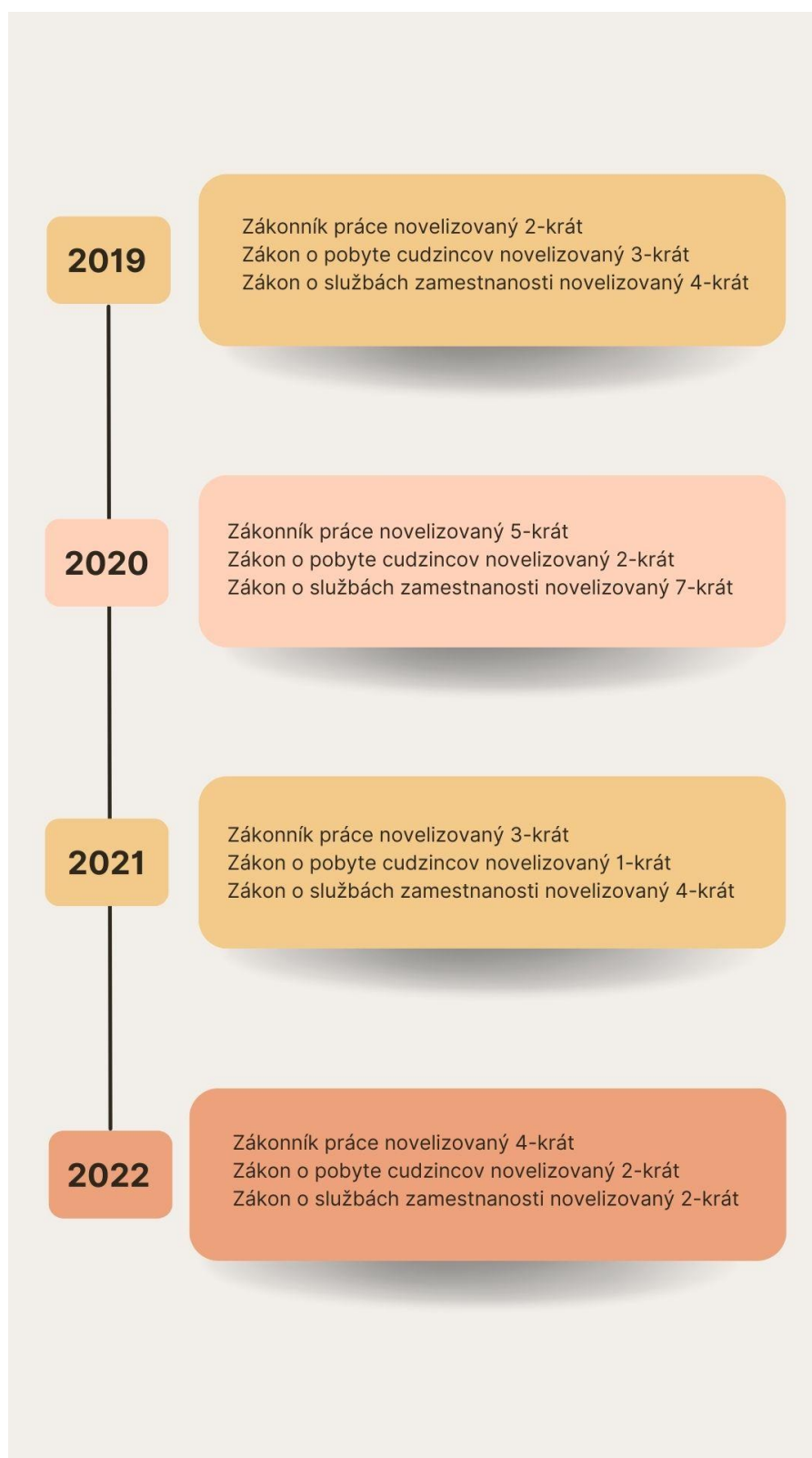
Závěry

Dlhodobým problémom, ktorý trápi slovenských podnikateľov je **oblasť pracovno-právnej legislatívy**. Zamestnávanie na Slovensku je upravované Zákonníkom práce a ďalšími 20 zákonmi. Pri zamestnávaní cudzincov z tretích krajín sa celkový počet právnych predpisov zvýši o ďalšie minimálne 2 zákony.

Všetky zákony sú upravované počas roka zvyčajne niekoľkokrát, pričom termín platnosti novelizácie je rôzny v každom zákone. Od roku 2019 bol napríklad Zákonník práce novelizovaný 14-krát, Zákon o službách zamestnanosti 20-krát a Zákon o pobyte cudzincov 8-krát. Časté zmeny v zákonoch a množstvo nadväzujúcich zákonov, ktorými sa riadi zamestnávanie na Slovensku, sťažujú a nesprehľadňujú systém zamestnávania. Množstvo zmien v priebehu relatívne krátkeho časového obdobia vytvára neprehľadnú legislatívu, v ktorej je pre zamestnávateľov, ale aj zamestnancov komplikované sa orientovať. Proces sledovania zmien a aplikácia zmien do podnikovej praxe má vplyv najmä na mikro a malé podniky a často neúmerne zvyšuje ich administratívnu a finančnú záťaž. Komplikovanosť legálneho zamestnávania sa prejavuje aj pri zamestnávaní cudzincov z tretích krajín. Proces ich zamestnávania trvá minimálne 45 dní odo dňa, keď sú všetky potrebné doklady doručené príslušnému policajnému útvaru.

O množstve legislatívnych zmien svedčí aj nasledujúca infografika, ktorá uvádza zmeny len v základných zákonoch týkajúcich sa zamestnávania aj cudzincov na Slovensku. Od januára 2019 do apríla 2022 došlo v troch zákonoch k 27 zmenám⁶⁰.

⁶⁰Ak by sme počítali s tým, že jeden mesiac má 20 pracovných dní, potom by zmeny nastali každý 30 pracovný deň.



Okrem chaotického prijímania legislatívy bez dodržania pravidiel legislatívneho procesu, s častými novelizáciami a rôznymi účinnosťami pracovnoprávnej legislatívy v priebehu roka, (čo spôsobuje rast administratívnych nákladov zamestnávateľov) je problémom aj nízka flexibilita slovenskej legislatívy. Slovenský zákonník práce je nastavený predovšetkým na zamestnávanie prostredníctvom tradičnej formy zamestnania, pričom len veľmi obmedzene berie do úvahy zmeny na pracovnom trhu smerom k vyššej flexibilitě niektorých zamestnaní

(napríklad zmena paradigmy, že práca sa vykonáva len v mieste zamestnania), či možnosti skrátených úväzkov, práce pre rôznych zamestnávateľov, či vykonávanie rôznych typov prác jednou osobou.

V oblasti legislatívy bolo počas rokov 2019 – 2022 prijatých viacero novelizácií, ktoré reagovali na zmeny na trhu práce najmä počas pandémie COVID-19 a prispeli k vyššej flexibilitě rigidného pracovného práva. Podnikateľmi je pozitívne vnímané precizovanie pojmu a podmienok práce formou home office (práca z domu), ako aj možnosť využitia skrátenej práce s finančnou podporou štátu. Podnikateľom umožnila „vyskúšať“ prácu formou **home office** a následne pomohla rozšíreniu tejto formy práce na Slovensku vo väčšej miere ako pred pandemiou. Aj keď práca vo forme home office nie je vhodná pre každú pracovnú pozíciu, môže byť jednou z foriem benefitu, ktorý zamestnávateľia svojim zamestnancom ponúkajú.

Zavedenie pojmu **skrátenej práce, tzv. kurzarbeitu** bolo vyvolané pandemiou COVID-19 podľa vzoru v Nemecku a Rakúsku. Na Slovensku je systém presne definovaný, komplikáciou je najmä zdôvodnenie žiadost' o finančnú pomoc.

Trvalý systém skrátenej práce bol do slovenského systému implementovaný až v marci 2022, predchádzala mu však schéma dočasného kurzarbeitu. Napriek tomu by však bolo vhodné, aby v časoch komplikovaných okolností na trhu práce vláda postupovala aktívnejšie a zmeny implementovala rýchlejšie.

Príkladom uľahčenia podnikania na Slovensku bola aj zmena, ktorá nastala v priebehu roka 2020. Jedna zo zbytočných povinností zamestnávateľov bola aj povinnosť nahlásiť voľné pracovné miesto a jeho charakteristiku na príslušný úrad práce, v územnom obvode ktorého sa dané pracovné miesto nachádza. V prípade nedodržania tejto povinnosti zamestnávateľovi hrozila pokuta do výšky 300 eur. Táto povinnosť bola ešte v roku 2019 nominovaná na *Byrokratický nezmysel*⁶¹, nakoľko predstavuje pre zamestnávateľa zbytočnú byrokratickú záťaž, dokonca pod hrozbou sankcií. Aj vďaka nominácii na *Byrokratický nezmysel* sa prostredníctvom podnikateľského „kilečka“ táto povinnosť upravila. Hoci sa od 21.7.2020 povinnosť zamestnávateľa nahlásiť voľné pracovné miesto nezrušila úplne a nestala sa ani oficiálne dobrovoľnou, vláda zákon upravila tak, že sa zrušilo sankcionovanie pri nesplnení povinnosti nahlásenia voľnej pracovnej pozície.

Na trhu práce sa začínajú prejavovať nielen negatívne dôsledky pandémie COVID – 19, ale i demografické a spoločenské zmeny (ako je napríklad aj odchod študentov do zahraničia, ktorí sa následne nevracajú na slovenský trh práce), ktoré znamenajú úbytok EAO. Medzi prvým štvrt'rokom roka 2019 a štvrtým štvrt'rokom roka 2022 vznikla na trhu práce medzera v počte takmer 20 tisíc zamestnancov. Po zohľadnení časti mladých ľudí, ktorí odchádzajú do zahraničia a tej skupiny mladých, ktorí sa rozhodnú začať podnikáť, sa počet voľných pracovných miest ešte zvýši. Hoci časť pracovných miest je možné nahradiť strojmi, stále je tu veľký priestor, ktorý SR potrebuje zaplniť zamestnaním cudzincov či už z krajín EÚ/EHP, či z tretích krajín.

Zamestnávanie občanov z krajín EÚ/EHP je upravované rovnako ako zamestnávanie občanov SR. Táto skutočnosť sa dlhodobo prejavuje na počte zamestnaných cudzincov na Slovensku (viac ako 50 % všetkých cudzincov pracujúcich na Slovensku). Krátkodobo sa bezproblémové zamestnávanie cudzincov z krajín EÚ/EHP prejavilo aj počas pandémie COVID-19 (cudzinci zamestnaní na Slovensku neskracovali pracovný pomer na obdobie kratšie ako 1 rok).

⁶¹Dostupné na: <https://www.byrokratickynezmysel.sk/>

Významne **pozitívnym prvkom pri zamestnávanií cudzincov z krajín EÚ/EHP bolo zavedenie možnosti zasielania informačnej karty elektronicke**. Tým sa uľahčili povinnosti zamestnávateľov, znížili sa im náklady spojené s ohlasovaním a odhlasovaním pracujúceho cudzinca z krajín EÚ/EHP na úrade práce.

To, že zamestnávanie cudzincov z krajín EÚ/EHP na Slovensku je jednoduché a nenáročné, je zrejmé aj z toho, že cudzinci z krajín EÚ/EHP **nachádzajú uplatnenie** na takých pracovných pozíciách, ktoré zodpovedajú ich deklarovanému vzdelaniu.

Pri **zamestnávanií cudzincov z tretích krajín** došlo v rokoch 2019 – 2022 len k čiastočnému zníženiu byrokratickej záťaže a skráteniu doby zamestnávania cudzincov z tretích ako je zavedenie elektronického rezervovania si termínu na ÚHaCP PPZ alebo nahlásenie a odhlásenie zamestnanca, občana EÚ/EHP, na úrade práce elektronicke. Napríklad pri žiadosti o udelení národných víz MV SR pripravuje spustenie podávania žiadostí cez elektronickú službu, ale momentálne je tzv. prechodné obdobie, počas ktorého sa žiadateľ o udelenie víz musí vopred objednať na oddelenie cudzineckej polície PZ. Napriek tomu stále možno považovať systém **zamestnávania cudzincov z tretích krajín** na Slovensku za dlhý, neprehľadný a finančne náročný proces. **Najkratší počet dní potrebných na získanie pracovného povolenia pre cudzinca tretej krajiny je 45 dní** (sezónne práce). Pri štandardnom povolení na zamestnanie s možnosťou obsadenia voľného pracovného miesta trvá minimálne 130 dní. Počas pandémie COVID-19, ktorá bola spojená s predlžovaním lehôt na podávanie a vybavovanie žiadostí o zamestnanie a pobyt sa tento čas predlžil až na viac ako pol roka. To bolo dôvodom, prečo počas pandémie cudzinci z tretích krajín na Slovensku preferovali zamestnanie na obdobie kratšie ako 1 rok.

Slovensko má dlhodobý záujem o prílev vysokokvalifikovanej pracovnej sily. **Získanie modrej karty** na Slovensku je však najnáročnejší a najdlhší proces zamestnávania. Okrem získania všetkých potrebných potvrdení (minimálne 130 dní) je potrebné ešte overenie všetkých dokladov, ich úradný preklad do slovenského jazyka a vykonanie jazykovej skúšky. V súčasnosti na Slovensku nie je Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR certifikovaná žiadna inštitúcia, ktorá by sa výučbou slovenského jazyka pre cudzincov zaoberala.

Dlhý a komplikovaný proces uznávania dokladov sa čiastočne podpísal aj pod tým, že zamestnávatelia v SR zatiaľ nemali možnosť naplno využiť potenciál cudzincov z tretích krajín, ktorí nachádzali uplatnenie najmä na pozíciách zodpovedajúcich nižšiemu ako ich deklarovanému vzdelaniu.

Pozitívne možno hodnotiť umožnenie okamžitého vstupu odídencom z Ukrajiny na pracovný trh na Slovensku. Veľké množstvo odídencom z Ukrajiny neplánuje zotrvať na území Slovenska, a to sa prejavilo aj pri ich zamestnávanií. **Komplikovaný proces uznávania vzdelania** spôsobuje, že odídencom ktorí sa plánujú vrátiť na Ukrajinu alebo sa časom presunúť za lepšie platenou prácou a podmienkami do západnej časti EÚ sa dočasne na území Slovenska zamestnávajú na pozíciách ktoré nezodpovedajú ich vzdelaniu.

Tieto závery potvrdili aj účastníci na OS, z ktorých vyplynulo, že z pohľadu zamestnávania v obdobiach prijímania protipandemických opatrení, pristúpili k práci formou home office aj tí zamestnávatelia z radov MSP, ktorí takúto formu dovtedy odmietali. V súčasnosti však home office ponúkajú uchádzačom o zamestnanie skôr ako benefit.

Z pohľadu zamestnávania cudzincov z praxe vyplýva, že ich začlenenie je pre MSP stále časovo a finančne náročné. Preto MSP v prípade potreby zamestnávajú cudzincov skôr prostredníctvom agentúr dočasného zamestnania. Z diskusie vyplynuli odporúčania smerom k orgánom štátnej správy, v zmysle pokračovania v znižovaní časovej a administratívnej záťaže

pri zamestnávaní cudzincov, pričom dôraz bol kladený aj na potrebu komplexnej integrácie cudzincov do spoločnosti. Väčšia spolupráca orgánov štátnej správy, miestnej samosprávy a podnikateľov by mohla viesť k lepšiemu naplneniu nielen súčasných, ale aj budúcich potrieb trhu práce na Slovensku.

Odporúčania

Na základe zistení z tejto analýzy vyplynulo niekoľko odporúčaní, ktoré by mohli zlepšiť situáciu na slovenskom trhu práce.

V analýze sme poukázali na nízku flexibilitu pracovnej legislatívy. Tej síce prospelo zavedenie kurzarbeitu a lepšie definovanie home office, avšak stále je nastavená najmä v prospech trvalých pracovných úväzkov. V tomto smere je potrebné pokračovať v zvyšovaní flexibility nielen Zákonníka práce, ale aj nadväzujúcich právnych predpisov. Negatívne sú preto vnímané napríklad **posledné snahy súvisiace so zvyšovaním odvodového zaťaženia práce** pri flexibilnejších pracovných úväzkov. Prikláňame sa skôr k názoru, že odvodové zaťaženie pri flexibilných úväzkoch treba skôr znižovať (v analýze sme upozornili na fakt, že aj v prípade kurzarbeitu došlo pri niektorých kategóriách zamestnancov k zvýšeniu odvodového zaťaženia). V opačnom prípade bude dochádzať k prechodom na tzv. fiktívne živnosti, čo z pohľadu štátu nemá byť želaný stav.

Časté a nesystematické zmeny v pracovno-právnej legislatíve spôsobujú najmä MSP značné problémy v podobe zvyšovania nákladov na ich sledovanie a implementáciu. Je nevyhnutné striktné dodržiavať pravidlá legislatívneho procesu, a to vrátane vyčísl'ovania dopadov, medzirezortného pripomienkového konania, pravidla „one in, one out“ a pod. Žiaduce je znížiť množstvo neprediskutovaných poslaneckých návrhov bez riadne vyčísl'ených dopadových štúdií a neodôvodnených skrátených legislatívnych konaní.

Znižovanie daňovo – odvodového zaťaženia je ďalším z odporúčaní. Príkladom zbytočne vysokého daňového zaťaženia je príspevok na home office. Tento príspevok, podľa MH SR, by mal patriť medzi príjmy oslobodené od dane. Je potrebná vyššia flexibilita zamestnávateľov, ktorá by im umožnila zaviesť pružný pracovný čas bez predchádzajúceho uzatvorenia kolektívnej zmluvy a bez predchádzajúcej dohody so zástupcami zamestnancov.

Dôsledkom demografických zmien sa zamestnávanie cudzincov na Slovensku pre podnikateľov stáva čoraz naliehavjšou potrebou. Je potrebné zjednodušiť získavanie uznání o odbornej kvalifikácii. Zložité a zdĺhavý proces uznávania dokladov znevýhodňuje Slovensko v konkurencii okolitých krajín pri získavaní kvalifikovaných pracovných síl zo zahraničia.

Vláda SR by mala zmeniť systém predlžovania pracovných povolení pre cudzincov. Je paradoxom, ak sa zamestnanec z tretej krajiny osvedčí, pracuje v nedostatkovej profesii, zamestnávateľ je s ním spokojný, pričom mu ponúkne zmluvu na dobu neurčitú a príslušný úrad mu bezdôvodne nepredĺži pracovné povolenie.

Jedným z mnohých riešení by mohlo byť napríklad celoplošné uplatnenie zamestnávania cudzincov rovnakým postupom ako je to pri cudzincoch v okresoch s nedostatkom pracovnej sily. Tým by sa počet dní potrebných na zamestnanie skrátil zo 130 na 50 dní. K skráteniu by pomohlo, ak by úrady práce vyjadrili k voľnému nahlásenému pracovnému miestu do 5-10 dní od jeho nahlásenia. Ak úrady práce nebudú mať povinnosť skúmať trh práce a organizovať výberové konanie na pracovnú pozíciu, **je možné proces zamestnávania cudzinca z tretej krajiny skrátiť z 90 na 30 dní** (ÚHaCP PPZ) a počet dní potrebných na nahlásenie voľného pracovného miesta z 20 na 10 dní (úrady práce).

Od cudzinca, ktorý na Slovensku pracuje, sa vyžaduje ovládanie slovenského jazyka. Slovenčina nepatrí medzi svetové jazyky a v zahraničí je vyučovaná len sporadicky. Na Slovensku chýba jednotný postup, systém vyučovania slovenského jazyka pre cudzincov, ktorí sú na Slovensku zamestnaní. Rovnako neexistujú učebnice výučby slovenského jazyka pre cudzincov. **Vyriešenie tohto problému, aspoň metodicky, by malo prevziať MŠVVaŠ SR.** Rovnako by malo definovať inštitúcie na celom Slovensku, ktoré by sa výučbe slovenského jazyka venovali. Závažnosť tohto problému sa prejavila pri zamestnávaní odídcov z Ukrajiny, kedy časť z nich, aj s vysokoškolským vzdelaním, zastávala pozíciu, na ktorú sa VŠ vzdelanie nevyžaduje. Jedným z dôvodov bola neznalosť slovenského jazyka a problém s tým, kde sa ho naučiť. Zároveň odporúčame zamyslieť sa nad nutnosťou vyžadovať znalosť slovenského jazyka. Viaceré firmy, s pôsobením na Slovensku súťažia o klienta v zahraničí. Medzinárodné prostredie, v ktorom sa firmy pohybujú vyžaduje znalosť najmä niektorého svetového cudzieho jazyka (často angličtiny) a firmy nevyhnutne nepotrebujú od IT špecialistu znalosť slovenčiny, ale skôr angličtiny. Upozorňujeme na fakt, že striktné vyžadovanie znalosti slovenského jazyka je tiež bariérou, ktorá môže brániť k získaniu inak kvalifikovanej pracovnej sily na slovenský trh práce.

Aby sa predišlo vytváraniu nežiaducich uzatvorených komúní cudzincov na Slovensku, je potrebné pracovať aj na ich integrácii do slovenského prostredia. Ak cudzinci neovládajú slovenský jazyk, alebo sa nevedia dorozumieť v dostatočnej miere, je pre nich bežný život problematický, pričom väčšinovým obyvateľstvom môžu byť vyčlenení na okraj spoločnosti. Cudzinci môžu mať problémy v obchode pri nákupe, pri ubytovaní, zmene ubytovania, bežnom kontakte s ostatnými zamestnancami, ale aj napríklad pri súdnych sporoch či pri snahe o presídlenie celej rodiny na Slovensko. Pomôcť by mohlo aj vytvorenie „poradenského centra pre cudzincov“, pričom túto úlohu zatiaľ na seba preberajú najmä neziskové organizácie, ktoré takéto služby poskytujú z financií, ktoré sú schopné získať od darcov. **Vláda by sa mala zamerať prioritne na zlepšenie prístupu cudzincov k vzdelávaniu, sociálnym službám, zamestnaniu a zdravotnej starostlivosti.**

Podnikatelia by mali na pracovných portáloch vo väčšej miere zverejňovať ponuky aj v cudzom jazyku, najmä ak chcú na voľnej pracovnej pozícii zamestnať cudzinca.

Zoznam použitej literatúry

Agentúra OSN pre utečencov. *Ukraine refugee situation*. 2022. Online. Dostupné na: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

Euraxess. *Romania: Era4Ukraine*. 2022. Online. Dostupné na: <https://www.euraxess.gov.ro/ukraine>

European Commission. *Poland: Amended law facilitates the employment of foreigners*. 2022. Online. Dostupné na: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/poland-amended-law-facilitates-employment-foreigners_en

European Commission. *Poland: Parliament adopts law on assistance to Ukrainian refugees*. 2022. Online. Dostupné na: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/poland-parliament-adopts-law-assistance-ukrainian-refugees_en

European Commission. *Sweden: Right to work*. 2022. Online. Dostupné na: https://ec.europa.eu/migrant-integration/integration-practice/sweden-right-work_en

Friedrich Ebert Stiftung. *Studie: Ohne sie geht nichts mehr*. 2021. Online. Dostupné na: <https://www.fes.de/studie-ohne-sie-geht-nichts-mehr>

German council of economic experts. *Annual report: Overcoming the Coronavirus Crisis Together; Strengthening Resilience and growth*. 2020. Online. Dostupné na: <https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/en/annualreport-2020.html>

HISCO. *Metodický sprievodca práce s SK ISCO-08*. 2022. Online. Dostupné na: <https://www.hisco.sk/documents/MM-2021-60508ae249c9b.pdf>

Inštitút sociálnej politiky. *Prácu si našlo už 13 % odídencov, 40 % pozícií obsadených odídencami však vyžaduje len základné vzdelanie*. 2022. Online. Dostupné na: https://institutsocialnejpolitiky.sk/wp-content/uploads/2022/05/Habel_Veselkova_2022_Zamestnanost_odidencov.pdf

Interfax. *Moldovan authorities ease employment procedure for Ukrainian refugees*. Online. Dostupné na: <https://interfax.com/newsroom/top-stories/74996/>

Migraceonline.cz. *Lex Ukrajina – základní přehled*. 2022. Online. Dostupné na: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/lex-ukrajina-zakladni-prehled>

Migrační konsorcium. *Shrnutí Lex Ukrajina: trh práce a dávky*. 2022. Online. Dostupné na: <https://migracnikonsorcium.cz/cs/shrnuti-lex-ukrajina-trh-prace-a-davky/>

Migrationsverket. *Employing people from countries outside the EU*. 2022. Online. Dostupné na: <https://www.migrationsverket.se/English/Other-operators/Employers/Employing-people-from-non-EU-countries-.html>

Migrationsverket. *Work permit requirements – information for employers*. 2022. Online. Dostupné na: <https://www.migrationsverket.se/English/Other-operators/Employers/Employing-people-from-non-EU-countries-/Work-permit-requirements.html>

Ministerstvo práce a sociálných vecí České republiky. *Informace pro zaměstnavatele a cizince v návaznosti na konflikt na Ukrajině*. 2022. Online. Dostupné na: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/informace_zamestnavatel_CZ.pdf

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej Republiky. *Práva odborníkov v inom členskom štáte EÚ*. 2022. Online. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/prava-odbornikov-v-inom-clenskom-state-eu/>

Ministerstvo vnitra České republiky. *Ukrajinci prchající před válkou*. 2022. Online. Dostupné na: <https://twitter.com/vnitro/status/1521746451080044546/photo/1>

Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky. *Hraničná a cudzinecká polícia*. 2021. Online. Dostupné na: <https://www.minv.sk/?rocenky>

National directorate – general for aliens policing. *Information for people fleeing Ukraine*. 2022. Online. Dostupné na: http://www.bmbah.hu/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=1778&Itemid=2137&lang=en

Noerr. *Romania: Employment requirements eased for Ukrainian citizens*. 2022. Online. Dostupné na: <https://www.noerr.com/en/newsroom/news/romania-employment-requirements-eased-for-ukrainian-citizens>

OECD. *Recruiting Immigrant Workers: Sweden*. 2011. Online. Dostupné na: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/recruiting-immigrant-workers-sweden-2011_9789264167216-en

PELLING, L.: *Opening doors to labour immigration: Lesson from Sweden*. 2020. Online. Dostupné na: <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/labour%20migration%20in%20sweden%20-%203%20pp.pdf>

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/?uri=celex%3A32011L0098>

Štatistický úrad SR. *Demografické a sociálne štatistiky*. 2022. Online. Dostupné na: <https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/themes/demography/labour/indicators/>

The Federal Government. *Information on the Skilled Immigration Act*. 2022. Online. Dostupné na: <https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/skilled-immigration-act>

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. *Zamestnávania cudzincov – štatistiky*. 2022. Online. Dostupné na: https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky.html?page_id=10803

Zákon č. 215/2021 Z. z. o podpore v čase skrátenej práce

Zákon č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce

Zákon č. 40/1964 Z. z. Občianskeho zákonníka

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

Zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti

Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov

Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde

Zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov