



# SCHÉMA PRACOVNEJ MOBILITY PRE SR



Schéma pracovnej mobility pre SR bola vypracovaná v rámci projektu Technická podpora pri príprave Schémy pracovnej mobility pre SR.



Projekt bol financovaný Európskou úniou prostredníctvom Programu na podporu štrukturálnych reforiem a implementovaný Medzinárodnou organizáciou pre migráciu (IOM) v spolupráci s Generálnym riaditeľstvom Európskej komisie pre podporu štrukturálnych reforiem (GR REFORM).

Tento materiál bol vypracovaný s finančnou podporou Európskej únie. Názory uvedené v materiáli nemožno žiadnym spôsobom pokladať za oficiálne stanovisko Európskej únie. Rovnako názory v ňom uvedené nemusia predstavovať názory vlády Slovenskej republiky alebo IOM.

Autori (v abecednom poradí): Peter Drozd, Simona Mészárosová, Paula Paulenová.

Prispeli a redigovali: Andrea Frkáňová a Zuzana Vatrál'ová.

Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) je poprednou medzinárodnou medzivládnu organizáciou pôsobiacou v oblasti migrácie, ktorá je verná princípu, že humánna a organizovaná migrácia prináša prospech migrantom aj spoločnosti. Spolu so svojimi partnermi v medzinárodnom spoločenstve pomáha zvládnuť narastajúce operačné výzvy riadenia migrácie, prispieva k lepšiemu pochopeniu migračnej problematiky, podporuje sociálny a ekonomický rozvoj prostredníctvom migrácie a presadzuje rešpektovanie ľudskej dôstojnosti a dobré životné podmienky migrantov.

**ISBN: 978-80-89506-96-5**

#### **Vydavateľ:**

Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) – Úrad v Slovenskej republike

Grösslingová 35, 811 09 Bratislava

E-mail: [bratislavalnfo@iom.int](mailto:bratislavalnfo@iom.int)

Web: [www.iom.sk](http://www.iom.sk), [www.iom.int](http://www.iom.int)

© 2021 Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)

Všetky práva vyhradené. Žiadna časť tejto publikácie nemôže byť reprodukováná, uložená vo vyhľadávacom systéme alebo rozširovaná žiadnym spôsobom a v žiadnej forme bez predchádzajúceho súhlasu vydavateľa.

Schéma pracovnej mobility pre SR podporuje dosiahnutie cieľov udržateľného rozvoja:



# OBSAH

Definície pojmov .....	5
Zoznam skratiek .....	6
Zoznam tabuliek a diagramov .....	8
<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
Princípy Schémy pracovnej mobility pre SR .....	10
Metodológia .....	10
Východiská – výskumná časť Schémy .....	11
1. Analýza právneho stavu .....	11
2. Analýza potrieb trhu práce .....	12
3. Analýza politík v oblasti migrácie a integrácie v SR .....	12
4. Analýza dostupných integračných opatrení na úrovni štátu a samospráv .....	13
5. Analýza systémov pracovnej migrácie vo vybraných členských štátoch EÚ .....	14
6. Analýza krajín pôvodu a úspešných nástrojov riadenia pracovnej mobility .....	14
7. Analýza fiškálnych dopadov migrácie .....	15
<b>1. PRÁVNE OPATRENIA .....</b>	<b>16</b>
TECHNICKÉ OPATRENIA .....	18
1. Včasné zavedenie jednotného identifikátora pre zahraničných zamestnancov (udeľovanie rodného čísla) .....	18
2. Udeľovanie súhlasu s obsadením pracovného miesta .....	20
3. Postupné nahradenie testu trhu práce vhodným nastavením výšky mzdového prahu .....	21
4. Prieskum trhu práce a tvorba Zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily .....	25
5. Digitalizácia .....	28
OPATRENIA URÝCHLUJÚCE VSTUP NA TRH PRÁCE .....	30
6. Program pracovnej mobility – nedostatkoví zamestnanci .....	30
7. Program pracovnej mobility – vysokokvalifikovaná pracovná sila (modrá karta EÚ) .....	37
8. Vízum na hľadanie zamestnania .....	43
9. Program pracovnej mobility – národné vízum pre žiadané profesie .....	45
10. Program pracovnej mobility – cirkulárna/okružná migrácia .....	46
<b>2. BILATERÁLNA SPOLUPRÁCA S KRAJINAMI PÔVIDU ZAHRAŇIČNÝCH PRACOVNÍKOV .....</b>	<b>50</b>
Aktéri a ich záujmy .....	51
Odporúčania pre bilaterálne dohody v oblasti pracovnej mobility .....	52
Potenciálne regióny krajín pôvodu zahraničných pracovníkov pre SR .....	53
<b>3. MOTIVAČNÉ OPATRENIA NA PRILÁKANIE ZAHRAŇIČNÝCH PRACOVNÍKOV DO SR .....</b>	<b>55</b>
Systém motivačných opatrení .....	56
Nástroje na prilákanie zahraničnej pracovnej sily .....	56
ŠTRUKTURÁLNE OPATRENIA .....	59
Informovanosť .....	59
Zastúpenie SR v zahraničí .....	62
Vstup do SR .....	62
Pobyt cudzinca v SR .....	62
Administratívna záťaž .....	64
Integračné služby pre zahraničných pracovníkov .....	64
Finančné zabezpečenie integračných opatrení .....	68

EKONOMICKÉ OPATRENIA .....	69
Atraktívne daňové prostredie.....	70
Atraktívne pracovné prostredie.....	71
Sociálne zabezpečenie a zdravotné poistenie .....	71
OSOBNÉ INTEGRAČNÉ OPATRENIA.....	73
Vzdelávanie .....	73
Kultúra a spoločnosť.....	75
Zlúčenie rodiny .....	76
Bývanie.....	76
Zdravotná starostlivosť.....	78
<b>4. ZBER DÁT NA ÚČELY NASTAVENIA A VYHODNOCOVANIA</b>	
<b>OPATRENÍ PRACOVNEJ MOBILITY .....</b>	<b>80</b>
Subjekty spracúvajúce dáta o zahraničnej pracovnej mobilite .....	81
Stav a význam zberu dát o zahraničnej pracovnej mobilite .....	81
Odporúčania na zlepšenie rozsahu a dostupnosti dát zahraničnej pracovnej mobility .....	82
<b>ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY .....</b>	<b>83</b>
<b>PRÍLOHA 1: Tabuľka č. 9: Prehľad motivačných opatrení Schémy podľa oblastí.....</b>	<b>88</b>

## Definícia pojmov

Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR do roku 2020, s výhľadom do roku 2030 používa pojem **pracovná mobilita** vo význame pracovnej migrácie. Pojem naznačuje, že tí, ktorí sa sťahujú za účelom zamestnania, tak môžu urobiť viackrát, môžu sa sťahovať naprieč rôznymi cieľovými krajinami, zatiaľ čo ich zamestnanie v zahraničí nemusí viesť k usadeniu sa v inej krajine, ponechávajúc si hlavné miesto pobytu v ich krajine pôvodu.<sup>1</sup> Z tohto pojmu vychádza aj oficiálny názov projektu, ktorého výsledkom je Schéma pracovnej mobility pre SR. Terminológia EÚ pod pojmom pracovná mobilita rozumie presun pracovníkov medzi členskými štátmi EÚ, EHP a Švajčiarska na základe nástrojov, ktoré na tento účel vytvorila európska legislatíva (krátkodobá mobilita, dlhodobá mobilita, vnútro podnikový presun).

V nasledujúcom texte je **štátny príslušník z krajiny mimo EÚ** (v slovenskej legislatíve štátny príslušník tretej krajiny) označovaný aj ako **zahraničný pracovník, zahraničná pracovná sila, zahraničný zamestnanec** alebo **cudziniec**. Vždy pritom ide o osobu, ktorej krajina pôvodu nie je členským štátom EÚ, EHP a Švajčiarska a ktorá sa plánuje zapojiť, je alebo bola zapojená do platenej/zárobkovej činnosti. Cudzincom, je v kontexte EÚ osoba, ktorá nie je občanom členského štátu EÚ, EHP a Švajčiarska. Slovenský právny poriadok pracuje s pojmom cudziniec, ktorým je každý, kto nie je občanom SR.

**Pod všetkými pojmami a tvarmi uvádzanými v mužskom rode sa rozumejú aj osoby ženského rodu a iných rodov a na tieto označenia je potrebné hľadieť ako na rodovo neutrálné.**

**Migrácia** je pohyb osoby alebo skupiny osôb z miesta jej/ich obvyklého pobytu cez medzinárodnú hranicu (medzinárodná migrácia) alebo v rámci krajiny (vnútorná migrácia) bez ohľadu na jeho charakter a príčiny alebo dĺžku pobytu. V európskom kontexte je migráciou pohyb cudzinca, ktorý si založí obvyklý pobyt na území členského štátu EÚ na dlhšie ako 12 mesiacov. Krátkodobou migráciou je pohyb cudzinca, ktorý zmení svoj obvyklý pobyt na viac ako 3 mesiace, ale menej ako 12 mesiacov, a nie je to za účelom návštevy príbuzných, dovolenky alebo poskytnutia zdravotnej starostlivosti.<sup>2</sup>

V rámci migrácie sa rozlišuje tzv. **pracovná migrácia** – presun štátnych príslušníkov z krajín mimo EÚ, EHP a Švajčiarska do SR resp. inej krajiny EÚ za účelom zamestnania, a **ekonomická migrácia**, ktorej dôvodom sú ekonomické príčiny, zvyčajne snaha získať lepšiu životnú perspektívu a vyššiu životnú úroveň.<sup>3</sup>

**Integrácia** je proces začleňovania migrantov do spoločnosti. Ide o obojstranný proces vzájomného uznania a rešpektovania cudzincov a domáceho obyvateľstva. Pre jeho úspech je kľúčové zapojenie regionálnej a lokálnej úrovne. Reálna integrácia cudzincov sa odohráva v mieste legálneho pobytu – v zamestnaní, komunitách, susedstvách, reštauráciách, bytových domoch, ubytovniach a pod.<sup>4</sup>

**Integrácia na trhu práce** je proces, v ktorom zahraničný pracovník z krajín mimo EÚ/EHP získa využívaním svojich schopností a realizovaním svojho ekonomického potenciálu rovnakú úroveň participácie na trhu práce ako domáce obyvateľstvo.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> International Migration Law Glossary on Migration, dostupné na: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_34\\_glossary.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf)

<sup>2</sup> Slovník pojmov z oblasti migrácie a azylu, EMN, dostupné na: <https://www.emn.sk/sk/migracny-slovník.html>

<sup>3</sup> International Migration Law Glossary on Migration, dostupné na: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_34\\_glossary.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf)

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> Slovník pojmov z oblasti migrácie a azylu, EMN, dostupné na: <https://www.emn.sk/sk/migracny-slovník.html>

## ZOZNAM SKRATIEK

<b>ADZ</b>	agentúra dočasného zamestnávania
<b>AFIS</b>	Automatizovaný systém daktyloskopickej identifikácie (Automated Fingerprint Identification System)
<b>AMF</b>	Azylový a migračný fond
<b>AMIF</b>	Azylový, migračný a integračný fond
<b>BR OSN</b>	Bezpečnostná rada Organizácie Spojených národov
<b>BSK</b>	Bratislavský samosprávny kraj
<b>CLK</b>	Centrálna lustračná konzola
<b>CPIC</b>	Centra na podporu integrácie cizinců
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>CVEK</b>	Centrum pre výskum etnicity a kultúry
<b>CVO</b>	centrálny vízový orgán
<b>CZ-ISCO</b>	národná klasifikácia zamestnaní v Českej republike vychádzajúca z medzinárodnej klasifikácie
<b>DOS</b>	dočasná odborná stáž
<b>DPFO</b>	daň z príjmu fyzických osôb
<b>ECU</b>	elektronický systém evidencie cudzincov
<b>EHP</b>	Európsky hospodársky priestor
<b>EK</b>	Európska komisia
<b>EMN</b>	Európska migračná sieť
<b>EP</b>	Európsky parlament
<b>ES</b>	Európske spoločenstvo
<b>ESF</b>	Európsky sociálny fond
<b>ESF+</b>	Európsky sociálny fond plus
<b>EŠIF</b>	Európske štrukturálne a investičné fondy
<b>EÚ</b>	Európska únia
<b>EURES</b>	Európske služby zamestnanosti
<b>EU-SILC</b>	Zisťovanie o príjmoch a životných podmienkach domácností
<b>FO</b>	fyzická osoba
<b>HBS</b>	prieskum rodinných rozpočtov (Household Budget Survey)
<b>HDP</b>	hrubý domáci produkt
<b>IČO</b>	identifikačné číslo organizácie
<b>ILO</b>	Medzinárodná organizácia práce (International Labour Organization)
<b>IOM</b>	Medzinárodná organizácia pre migráciu (International Organization for Migration)
<b>IP</b>	inšpektorát práce
<b>IRIS</b>	Medzinárodný systém etického náboru (The International Recruitment Integrity System)
<b>IS</b>	informačný systém
<b>ISTP</b>	Informačný systém trhu práce
<b>IT</b>	informačné technológie
<b>JIS</b>	jednotný informačný systém

<b>MF SR</b>	Ministerstvo financií Slovenskej republiky
<b>MH SR</b>	Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky
<b>MIC IOM</b>	Migračné informačné centrum Medzinárodnej organizácie pre migráciu IOM
<b>MIGRA</b>	informačný systém migrácie a medzinárodnej ochrany
<b>MIRRI SR</b>	Ministerstvo investícií, regionálneho rozvoja a informatizácie Slovenskej republiky
<b>MK</b>	modrá karta EÚ
<b>MPSVaR SR</b>	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
<b>MŠVVaŠ SR</b>	Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
<b>MV ČR</b>	Ministerstvo vnútra Českej republiky
<b>MV SR</b>	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
<b>MVO</b>	mimovládne organizácie
<b>MZ SR</b>	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
<b>MZVaEZ SR</b>	Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky
<b>OCP</b>	oddelenie cudzineckej polície
<b>OECD</b>	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (Organisation for Economic Cooperation and Development)
<b>PR</b>	práca s verejnosťou, vzťahy s verejnosťou (public relations)
<b>RČ</b>	rodné číslo
<b>REGOB</b>	Register obyvateľov Slovenskej republiky
<b>SAV</b>	Slovenská akadémia vied
<b>SIS</b>	Slovenská informačná služba
<b>SK-ISCO 08</b>	národná klasifikácia zamestnaní v Slovenskej republike vychádzajúca z medzinárodnej klasifikácie ISCO-08
<b>SP</b>	Sociálna poisťovňa
<b>SR</b>	Slovenská republika
<b>SUZ MV</b>	Správa uprchlických zařízení MV ČR
<b>SZČO</b>	samostatne zárobkovo činná osoba
<b>ÚHCP P PZ</b>	Úrad hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru
<b>UoZ</b>	uchádzač o zamestnanie
<b>ÚP</b>	úrad práce
<b>ÚPSVaR</b>	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
<b>USA</b>	Spojené štáty americké
<b>VIS</b>	Vízový informačný systém
<b>VPM</b>	voľné pracovné miesto
<b>VÚC</b>	vyšší územný celok
<b>VZPS</b>	výberové zisťovanie pracovných síl
<b>Z. z.</b>	Zbierka zákonov Slovenskej republiky
<b>ZÚ SR</b>	zastupiteľský úrad Slovenskej republiky v zahraničí

## ZOZNAM TABULIEK A DIAGRAMOV

- Tabuľka č. 1:** Navrhované právne opatrenia
- Tabuľka č. 2:** Mzdový prah v Írsku
- Tabuľka č. 3:** Indikátory pre skúmanie potrieb trhu práce
- Tabuľka č. 4:** Porovnanie súčasného a navrhovaného stavu pri zamestnávaní cudzincov v zamestnaniach s nedostatkom pracovnej sily
- Tabuľka č. 5:** Porovnanie súčasného a navrhovaného stavu pri zamestnávaní cudzincov s modrou kartou EÚ
- Tabuľka č. 6:** Počet chýbajúcich lekárov, zubných lekárov a sestier v roku 2019 s prognózou k roku 2024
- Tabuľka č. 7:** Porovnanie súčasného a navrhovaného stavu pri sezónnom zamestnaní
- Tabuľka č. 8:** Navrhované motivačné opatrenia
- Tabuľka č. 9:** Prehľad motivačných opatrení Schemy podľa oblastí
- 
- Diagram č. 1:** Porovnanie postupnosti krokov pri udeľovaní pobytu na zamestnanie v nedostatkovej profesii
- Diagram č. 2:** Porovnanie postupnosti krokov pri obnovovaní pobytu na zamestnanie v nedostatkovej profesii
- Diagram č. 3:** Porovnanie postupnosti krokov pri zmene zamestnávateľa v nedostatkovej profesii
- Diagram č. 4:** Porovnanie postupnosti krokov pri udeľovaní modrej karty EÚ
- Diagram č. 5:** Porovnanie postupnosti krokov pri obnovovaní modrej karty EÚ
- Diagram č. 6:** Porovnanie postupnosti krokov pri zmene zamestnávateľa držiteľov modrej karty EÚ
- Diagram č. 7:** Postupnosť krokov pri žiadosti o národné víza za účelom hľadania zamestnania
- Diagram č. 8:** Postupnosť krokov pri žiadosti o národné víza pre žiadané profesie
- Diagram č. 9:** Porovnanie postupnosti krokov pri zamestnaní cudzinca na sezónne zamestnanie



## ÚVOD

Jedným z faktorov, ktorý bude v najbližších rokoch ovplyvňovať rast ekonomiky SR, je pracovná mobilita.<sup>6</sup> Na to, aby ju štát mohol efektívne a transparentne riadiť, musí odstraňovať existujúce legislatívne prekážky, vytvárať podmienky na zamestnávanie cudzincov a aj podmienky na ich integráciu na trhu práce a do spoločnosti.<sup>7</sup>

Zahraničná pracovná mobilita je jedným z najefektívnejších spôsobov nasýtenia potrieb pracovného trhu v prípade nedostatku disponibilnej pracovnej sily. Vhodné nastavenie systému reaguje na potreby trhu práce pružnejšie ako systém kariérneho vzdelávania a systém rekvalifikácie disponibilných nezamestnaných. Neoddeliteľnou súčasťou migračných politík a riadenej migrácie je aj integrácia a s ňou súvisiace politiky, a to v právnej, organizačnej, koncepcnej i praktickej rovine.<sup>8</sup>

Schéma pracovnej mobility pre SR bola vypracovaná v rámci projektu **Technická podpora pri príprave Schémy pracovnej mobility pre SR**. Projekt bol financovaný Európskou úniou prostredníctvom Programu na podporu štrukturálnych reforiem a implementovaný Medzinárodnou organizáciou pre migráciu (IOM) v spolupráci s Generálnym riaditeľstvom Európskej komisie pre podporu štrukturálnych reforiem (GR REFORM). Schéma vychádza zo Stratégie pracovnej mobility cudzincov v SR z roku 2018, ktorá má za cieľ zefektívniť a urýchliť systém vstupu a pobytu štátnych príslušníkov krajín mimo EÚ a EHP za účelom zamestnania hlavne v profesiách s nedostatkom pracovnej sily.

Do prípravy Schémy boli zapojení v rámci poradného výboru projektu zástupcovia kľúčových orgánov štátnej správy, zamestnávateľov, sociálnych partnerov, samosprávy, odbornej verejnosti a národní ako aj medzinárodní experti, ktorí poskytovali svoju odbornosť a expertízu a vyjadrovali sa k návrhom opatrení Schémy.

Navrhované opatrenia tvoriace **Schému pracovnej mobility pre SR** sú podložené výskumom (tzv.

evidence-based research). V rámci výskumu bola vypracovaná komplexná analýza právneho stavu a národných politík v oblasti pracovnej mobility v SR, analýza trhu práce v SR, analýza systémov pracovnej mobility vo vybraných členských štátoch EÚ, analýza krajín pôvodu a úspešných nástrojov riadenia pracovnej mobility ako aj analýza fiškálnych dopadov pracovnej migrácie. Tiež boli realizované riadené rozhovory so zástupcami relevantných orgánov štátnej správy, samosprávy a zamestnávateľov, ako aj dotazníkový prieskum medzi zahraničnými pracovníkmi z krajín mimo EÚ.

Navrhované opatrenia majú **odporúčací charakter**. Ich cieľom je uľahčiť a zrýchliť prijímanie zahraničných pracovníkov na slovenský trh práce, prispieť k efektívnej politike pracovnej mobility, zvýšiť atraktivnosť SR prostredníctvom stimulačných opatrení a zároveň pomôcť zahraničným pracovníkom pri integrácii do spoločnosti. Pri vytváraní Schémy bolo stanovených 5 základných cieľov, ktoré je nevyhnutné opatreniami dosiahnuť:

- zníženie administratívnej záťaže pre štátne orgány, cudzincov aj zamestnávateľov,
- zrýchlenie procesov a rýchlejší vstup zahraničného zamestnanca na trh práce,
- systematické, transparentné a predvídateľné rozhodovanie štátnych orgánov,
- zjednodušenie systému a spojenie všetkých postupov do harmonického celku,
- aktívnu participáciu sociálnych partnerov.

Schému dopĺňajú tri ďalšie výstupy, ktoré poskytujú komplexnejší pohľad na aktuálny stav zahraničnej pracovnej mobility a ponúkajú riešenia aj v ďalších relevantných oblastiach, ktoré samotná Schéma nepokrýva: **Výskumný zborník, Komunikačná stratégia a Návrh legislatívnych zmien**. Tieto výstupy slúžia na uľahčenie implementácie Schémy.

Schéma obsahuje návrhy opatrení na flexibilné riadenie pracovnej mobility do SR. Opatrenia je možné aplikovať

<sup>6</sup> Migrácia má potenciál ovplyvniť ekonomický vývoj najmä prostredníctvom zmeny počtu a vekovej štruktúry populácie a tým pádom ponuky práce. Vo všeobecnosti je možné skonštatovať, že vzhľadom na nepriaznivý demografický vývoj determinovaný starnutím populácie je možné očakávať, že migrácia bude mať priaznivý vplyv na úroveň ekonomického rastu SR a tým pádom aj na celkové HDP. Tento pozitívny efekt sa prenesie aj do spotreby a výšky disponibilného príjmu. Zdroj: Domonkos, T.: Fiškálne efekty migrácie v SR, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

<sup>7</sup> Kahanec, M., Ďurana, R., Šrámková, L. a i., Onuferová, M.: Potrebuje Slovensko pracovníkov z iných krajín? Zvýši alebo zníži to naše platy? (odpovedá 10 ekonómov), Denník N, dostupné na: <https://e.dennikn.sk/679289/potrebuje-slovensko-pracovnikov-z-inych-krajin-zvysi-alebo-znizi-to-nase-platy-odpoveda-8-ekonomov/>

<sup>8</sup> Bargerová, Z., Divinský, B.: Integrácia migrantov v Slovenskej republike, Výzvy a odporúčania pre tvorcov politík, IOM, 2008, dostupné na: [https://www.iom.sk/en/publications/migrant-integration.html?download=134:mic/integracny\\_vyskum\\_iom.pdf](https://www.iom.sk/en/publications/migrant-integration.html?download=134:mic/integracny_vyskum_iom.pdf)

aj osobitne, svoj plný význam a efektívnosť však nadobúdajú až pri ich celkovej implementácii.

Schéma je rozdelená do 4 kapitol.

**Prvá kapitola** Právne opatrenia obsahuje technické opatrenia a opatrenia urýchľujúce vstup na pracovný trh, ktoré sú podrobne popísané s vysvetlením základných princípov ich fungovania. Opatrenia, ktoré sú súčasťou aj aktuálne existujúceho systému, sú porovnané s navrhovaným riešením v prehľadných tabuľkách. Schematické znázornenie procesov umožňuje získať ucelenú predstavu o fungovaní navrhnutého systému a časových súvislostiach jednotlivých krokov smerujúcich k vstupu cudzinca na pracovný trh.

**Druhá kapitola** Bilaterálna spolupráca s krajinami pôvodu zahraničných pracovníkov predstavuje návrh na úspešnú implementáciu jedného z nástrojov pracovnej mobility – bilaterálnych dohôd a partnerstiev. Bilaterálne dohody v oblasti mobility zručností sú príležitosťou pre cieľovú krajinu, aj pre krajinu pôvodu zahraničných pracovníkov. Hoci samotná Schéma má univerzálny charakter, jednotlivé navrhované nástroje môžu byť aplikované aj osobitne, iba na vybrané krajiny. V kapitole sú prezentované návrhy postupu pre výber vhodných partnerských krajín/regiónov, s ktorými by SR mohla v oblasti pracovnej mobility spolupracovať.

**Tretia kapitola** Motivačné opatrenia na prilákanie zahraničných pracovníkov do SR sumarizuje a opisuje súbor opatrení zameraných na prilákanie širšej skupiny zahraničných pracovníkov do SR. Opatrenia sú rozdelené na tri kategórie – štrukturálne, ekonomické a integračné (osobné). Každá kategória obsahuje zoznam opatrení nevyhnutných na zabezpečenie príchodu, zotrvania a spokojného života zahraničných pracovníkov v SR. Realizáciu týchto opatrení je možné zabezpečiť pomocou rôznych nástrojov, preto sú ku každému opatreniu navrhnuté aj konkrétne aktivity a odporúčania. Návrh aktivít vychádza aj z dobrej praxe iných štátov alebo subjektov, ktoré v tejto oblasti dlhodobo implementujú úspešné projekty.

**Štvrtá kapitola** Zber dát na účely nastavenia a vyhodnocovania opatrení pracovnej mobility identifikuje subjekty, ktoré zbierajú a spracúvajú dáta nevyhnutné pre riadenie, kontrolu a vyhodnocovanie zahraničnej pracovnej mobility. Kapitola upozorňuje na niektoré nedostatky pri súčasnom stave a zároveň ponúka odporúčania, ktoré prispievajú k zlepšeniu rozsahu a dostupnosti dát zahraničnej pracovnej mobility.

## Princípy Schémy pracovnej mobility pre SR

Návrh Schémy je postavený na 6 nosných princípoch, z ktorých vychádzajú navrhované opatrenia:

1. **Evidence-based** – opatrenia sú založené na výskume a „overených dátach“, ktoré sú aktuálne, relevantné a priamo súvisia s potrebami trhu práce. Tento princíp tiež vyzdvihuje dôležitosť zberu dát a ich analýzy vo vzťahu k zahraničnej pracovnej mobilite.
2. **Transparentnosť** – každé opatrenie vychádza z jasne stanovených pravidiel, ktoré budú známe všetkým aktérom a minimalizuje sa počet výnimiek a individuálneho posudzovania.
3. **Hospodárnosť** – od nábora zamestnanca až po jeho zotrvanie v SR. Opatrenia eliminujú zbytočné náklady pre zamestnávateľa, cudzincov aj štát.
4. **Univerzálnosť** – jednotné pravidlá pre všetkých zahraničných pracovníkov bez ohľadu na krajinu pôvodu. Každý cudzinec, spĺňajúci kvalifikačné a iné profesijné predpoklady, dostane rovnaký prístup k zamestnaniu a k ochrane svojich práv.
5. **Ochrana práv zahraničných pracovníkov** – prístup k informáciám v zrozumiteľnom jazyku, právnomu a pracovnému poradenstvu, možnosť zmeniť zamestnávateľa, pravidelné kontroly zamerané na deklarovanú prácu a výšku pracovného ohodnotenia a bezpečný návrat do krajiny pôvodu eliminujú možné zraniteľné postavenie cudzinca.
6. **Atraktívnosť** – opatrenia sa zameriavajú na zvýšenie záujmu cudzincov o príchod do SR, zamestnanie sa a aj dlhodobé zotrvanie. Na atraktívnosť vplyvajú tzv. *incentives* – motivačné opatrenia slúžiace na prilákanie zahraničnej pracovnej sily.

## Metodológia

Navrhované opatrenia vychádzajú z výskumu založeného na dátach (tzv. *evidence-based research*), ktorý bol realizovaný v rámci prípravy Schémy.

V prvej fáze výskumu boli v rámci sekundárneho výskumu (desk research) zmapované a analyzované dostupné legislatívne a strategické dokumenty, politiky, výročné správy a ročenky, ako aj expertné a akademické publikácie a články. V druhej fáze boli v rámci primárneho zberu dát uskutočnené riadené polo-štruktúrované kvalitatívne rozhovory so zástupcami relevantných orgánov štátnej správy, samosprávy a zamestnávateľov. IOM uskutočnila aj anonymný dotazníkový prieskum

v štyroch jazykoch – po anglicky, ukrajinsky, srbsky a rusky – zameraný na skúsenosti cudzincov z krajín mimo EÚ s imigračným procesom a životom v SR. Respondenti boli oslovení prostredníctvom sociálnych médií a väčších zamestnávateľov.

Súčasťou výskumu bol aj okrúhly stôl s organizáciami, ktoré poskytujú integračné služby, alebo sú aktívne v oblasti migrácie a integrácie cudzincov v SR. Podrobnejšie sa východiskám výskumnej fázy venuje nasledujúca podkapitola Východiská - Výskumná časť Schémy.

Na realizácii sa podieľal expertný tím IOM na pracovnú migráciu a integráciu a externí výskumní experti na ekonomické, finančné a fiškálne dopady, na migračný a integračný výskum a na prognózy trhu práce a zber údajov. Porovnanie existujúcich schém pracovnej mobility iných členských štátov EÚ vypracoval medzinárodný expertný tím. Do prípravy Schémy boli zapojení aj členovia poradného výboru projektu, v ktorom boli zastúpené relevantné ministerstvá, zamestnávateľské zväzy a asociácie, odbory a organizácie reprezentujúce územnú samosprávu.<sup>9</sup>

Navrhované opatrenia vychádzajú aj z vyše 15-ročných skúseností Migračného informačného centra Medzinárodnej organizácie pre migráciu (MIC IOM) s integráciou migrantov v SR a budovaním kapacít štátnej správy a samosprávy.

## VÝCHODISKÁ – VÝSKUNNÁ ČASŤ SCHÉMY

Schéma pracovnej mobility pre SR vychádza z komplexnej analýzy výsledkov výskumu v nasledovných oblastiach:

1. právny stav,
2. potreby trhu práce v SR,
3. politiky v oblasti migrácie a integrácie v SR,
4. dostupné integračné opatrenia na úrovni štátu aj samospráv,
5. fiškálne dopady pracovnej migrácie,
6. systémy pracovnej mobility vo vybraných členských štátoch EÚ (dobrá prax),
7. krajiny pôvodu a úspešné nástroje riadenia pracovnej mobility.

Kompletná analýza a identifikácia problémových oblastí je dostupná vo Výskumnom zborníku Schémy pracovnej mobility pre SR.<sup>10</sup>

<sup>9</sup> MPSVaR SR (Sekcia práce, ÚPSVaR a Inštitút sociálnej politiky), MZVaEZ SR, MH SR, MF SR, ÚHCP P PZ MV SR, SAV, Únia miest, Združenie miest a obcí Slovenska, Konfederácia odborových zväzov SR, Moderné odbory AIOS, Asociácia priemyselných zväzov a dopravy, Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení, KLUB 500, Republiková únia zamestnávateľov.

<sup>10</sup> Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

## 1. Analýza právneho stavu

Analýza právneho a inštitucionálneho rámca zamestnávania bola zameraná na skúmanie:

- úloh a procesov jednotlivých inštitúcií,
- postupov smerujúcich k vstupu cudzincov na územie SR,
- možností ich zamestnania a pobytu,
- uznávania vzdelania a odborných kvalifikácií,
- nábora zamestnancov,
- zdravotného a sociálneho zabezpečenia a ukončenia pobytu.

Analýza odhalila nedostatky vo viacerých oblastiach. Schéma sa prioritne venuje tým, ktoré bránia rýchlosti a transparentnosti nastavených procesov.

Vzhľadom na prebiehajúci proces harmonizácie pravidiel pracovnej migrácie v rámci EÚ, návrh Schémy nezávädza národné opatrenia na úkor spoločných pravidiel fungovania systému v rámci EÚ, ale navrhuje štandardné typy pobytov/víz udeľované v súlade s európskymi pravidlami s minimálnym vplyvom národných opatrení. Schéma v maximálnej miere využíva potenciál existujúceho systému, zachováva jeho kostru založenú na zozname nedostatkových profesií a reaguje najmä na nasledujúce nedostatky:

- Málo funkčných nástrojov krátkodobej a cirkulárnej migrácie slúžiacich na zaplnenie sektorov, v ktorých je dopyt po nízkokvalifikovanej pracovnej sile.
- Minimum možností na prilákanie a udržanie vysokokvalifikovaných zamestnancov. Chýbajúci systém motivačných opatrení.
- Absencia definície pojmu „kvalifikovaný zamestnanec“ (skilled worker) – bez nej nie je možné nastaviť účinné nástroje na ich prilákanie a podmienky ich vstupu a pobytu.
- Nedostatočná propagácia portálov na vyhľadávanie pracovných ponúk na Slovensku zo zahraničia, slabá dostupnosť informácií o voľných pracovných miestach, uznávaní dokladov o vzdelaní a odborných kvalifikáciách, žiadne alebo neúplné anglické preklady webových stránok.
- Neprehľadnosť systému a slabá dostupnosť informácií zvyšuje dopyt po službách personálnych a relokačných agentúr, ktorých činnosť je nedostatočne regulovaná a kontrolovaná.

- Legislatíva neumožňuje cudzincom bez pracovnej ponuky požiadať o schengenské víza, národné víza alebo prechodný pobyt z dôvodu hľadania práce. Národné víza sa využívajú nedostatočne.
- Vydávanie jednotných povolení na pobyt a zamestnanie komplikuje nastavenie nutnej spolupráce a komunikácie ÚP a OCP. Zamestnávateľ sa dozvedá, či na voľné pracovné miesto môže zamestnať cudzinca, až niekoľko mesiacov po nahlásení voľného pracovného miesta (VPM).
- Mzdová hranica pri modrej karte EÚ a predkladanie dokladu o uznaní vzdelania aj pri neregulovaných povolaniach odrádza zahraničných pracovníkov požiadať o MK. MK tak stráca zjavné opodstatnenie.
- Obnovenie pobytu komplikuje skutočnosť, že dňom ukončenia pobytu cudzinca sa skončí pracovný pomer, hoci konanie o obnove ešte prebieha a cudzinec chce zostať pracovať u svojho zamestnávateľa.
- Systém neumožňuje rodinným príslušníkom počas prvého roka vstúpiť na trh práce. Pre SR to predstavuje bariéru na prilákanie a integráciu pracovnej sily. Lehoty na udelenie prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny a lehota udelenia pobytu pre garanta nie sú zosúladené.
- Na webových stránkach ZÚ SR nie sú žiadne informácie a materiály na propagáciu zamestnania v SR a na prilákanie zahraničných kvalifikovaných pracovníkov.
- Uznanie odborných kvalifikácií zdravotníckych pracovníkov komplikujú neprímerane vysoké poplatky za vykonanie doplnujúcej skúšky. Spôsoby testovania sú netransparentné a rozdielne, chýbajú spoločné štandardy pre skúšobné komisie. Informácie o prípravných vzdelávacích seminároch, jazykových kurzoch a termínoch jazykových skúšok sú neprehľadné.
- Stimuly, ktoré zahraničným zdravotníckym pracovníkom ponúka štát alebo VÚC, nie sú atraktívne.
- Legislatíva nezjednodušuje proces prijímania zahraničných zdravotníckych pracovníkov. Chýba možnosť, ako sa môžu najmä lekári a sestry pod dohľadom miestneho lekára/sestry zapojiť do kvalifikovaných činností, kým čakajú na ukončenie procesu o uznaní odbornej kvalifikácie.
- SR nemá uzavreté zmluvy o sociálnom zabezpečení s viacerými štátmi, ktorých občania patria na popredné miesta v počtoch udelených pobytov v SR, najmä s Vietnamom, Čínou, Iránom a Indiou.

## 2. Analýza potrieb trhu práce

Všetky politiky trhu práce potrebujú presné, dostupné a správne vyhodnocované dáta. Len na ich základe štát môže zabezpečiť funkčné nastavenie jednotlivých nástrojov (vzdelávanie, rekvalifikácia, podpora vzniku nových pracovných miest, pracovná mobilita a pod.). Zahraničná migrácia je len jedným z mnohých, zároveň však veľmi dôležitým nástrojom na naplnenie potrieb trhu práce. Bez jej správneho nastavenia a riadenia SR stráca konkurenčnú výhodu v ekonomickej súťaži. Preto aj analýza potrieb trhu práce musí vychádzať z komplexných a reprezentatívnych dát, ktoré kvantifikujú súčasnú a predikujú budúcu situáciu na pracovnom trhu.

Analýza potrieb trhu práce opisuje ponukovo-dopytové vzťahy a metodiku, ktorá sa využíva pri prieskume trhu práce. Zo súčasnej štruktúry zahraničných pracovníkov vyplýva, že sú zamestnaní v segmente menej komplexných povolanií (SK-ISCO 8 a 9). To je však spôsobené najmä nedostatočnou reprezentatívnosťou údajov vstupujúcich do hodnotenia situácie na trhu práce a tvorby Zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily. Údaje totiž zahŕňajú len voľné pracovné miesta a počet uchádzačov o zamestnanie nahlasovaných do databázy ÚPSVaR. Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily (ďalej aj ako „Zoznam“), ktorý je na základe takýchto nekomplexných indikátorov vytváraný, v konečnom dôsledku neodráža reálnu potrebu po vyššie kvalifikovaných povolaniach, ale len potrebu povolaní vo výrobe.<sup>11</sup>

Reálnu predstavu o stave trhu práce zabezpečí reprezentatívny prieskum. Ten potom umožní nastaviť efektívne opatrenia. Navrhované zmeny majú preto najmä za cieľ doplniť metodiku tvorby Zoznamu o ďalšie relevantné indikátory, ako sú bežne používané indikátory z VZPS (napr. počet zamestnaných či nezamestnaných osôb a ich zmena v čase). Detailný opis navrhovaného riešenia je uvedený vo Výskumnom zborníku Schémy pracovnej mobility pre SR.

## 3. Analýza politík v oblasti migrácie a integrácie v SR

### a) Národné politiky SR v oblasti migrácie

Najvýznamnejším strategickým dokumentom SR v oblasti pracovnej mobility do SR, z ktorého vychádza aj Schéma pracovnej mobility, je **Stratégia**

<sup>11</sup> Štefánik, M.: Identifikovanie potreby slovenského trhu práce, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

## pracovnej mobility cudzincov do roku 2020 s výhľadom do roku 2030 (ďalej aj ako „Stratégia“).<sup>12, 13</sup>

Aktuálnym dokumentom, ktorý opisuje riziká spojené s automatizáciou a starnutím populácie, je **Plán obnovy a odolnosti Slovenskej republiky** (ďalej len „Plán obnovy“). Podporuje príchod zahraničných expertov a vytvorenie fast-track schémy pre vysokokvalifikovaných zamestnancov z krajín mimo EÚ. Venuje sa aj zníženiu administratívnej záťaže pri vybavovaní pobytu pre nich a ich rodinných príslušníkov a uľahčeniu ich integrácie, pričom navrhuje vytvorenie programu socio-kultúrnej orientácie.<sup>14</sup> Ďalšie východiskové a strategické dokumenty na národnej úrovni sú analyzované vo Výskumnom zborníku Schémy pracovnej mobility pre SR.

### b) Regionálne politiky – stratégie miest, obcí a samosprávnych krajov

Politiky na regionálnej a miestnej úrovni boli skúmané hlavne v súvislosti s mapovaním integračných opatrení pre cudzincov. Integrácia na lokálnej úrovni je na okraji záujmu inštitucionálneho a finančného nastavenia. Väčšina strategických dokumentov miest či krajov sa tejto téme vôbec nevenuje. Výnimkou sú Bratislavský<sup>15</sup> a Košický samosprávny kraj.<sup>16, 17</sup>

V opatreniach Schémy je zvýšená pozornosť venovaná vytvoreniu kanálov na príchod vysokokvalifikovanej pracovnej sily a na zabezpečenie rýchleho vstupu na pracovný trh pre široké spektrum potrebnej kvalifikovanej a nízkokvalifikovanej pracovnej sily.

Potrebných zahraničných pracovníkov je dôležité nielen do krajiny prilákať a umožniť im rýchly vstup na trh práce, ale ich aj v krajine udržať. Zapojenie subjektov na lokálnej úrovni je nevyhnutné pre nastavenie a fungovanie väčšiny integračných aktivít, ktoré pôsobia motivačne a sú rozpracované v kapitole Motivačné opatrenia na prilákanie zahraničných pracovníkov do SR.

## 4. Analýza dostupných integračných opatrení na úrovni štátu a samospráv

Analýza integračných opatrení zahŕňa zmapovanie dostupných služieb podporujúcich integráciu cudzincov v SR poskytovaných štátom, samosprávou a ďalšími aktérmi. Integrácia zahraničných pracovníkov v SR sa skúmala z dvoch aspektov. Pri tejto analýze bola integrácia skúmaná zo všeobecného teoretického pohľadu na integráciu „zvonka“ a zo špecifického pohľadu, zameraného na jednotlivé integračné kroky v živote zahraničných pracovníkov v novej krajine.

Opatrenia v oblasti integrácie zahraničných pracovníkov, obsiahnuté v časti Motivačné opatrenia na prilákanie zahraničných pracovníkov do SR, vychádzajú z analýzy dát, zozbieraných počas výskumu. V rámci neho boli uskutočnené kvalitatívne pološtruktúrované rozhovory so zástupcami miest s cieľom zistiť aktuálnu situáciu v oblasti poskytovania integračných služieb a pripravenosti miest na prípadné zvýšenie počtu zahraničných pracovníkov.<sup>18</sup>

Expertný tím realizoval aj online dotazníkový prieskum zameraný na cudzincov z krajín mimo EÚ, na ktorom sa zúčastnilo 479 cudzincov z 56 krajín.<sup>19</sup> Až 56,8 % zúčastnených uviedlo, že nepracujú v oblasti, ktorú študovali. Pri zahraničných pracovníkoch pracujúcich mimo svoj odbor môže dochádzať k tzv. *brain waste*, keď ich zručnosti nie sú využité ani v cieľovej krajine, ani v krajine pôvodu a obe krajiny tak prichádzajú o talenty. Prínosom pre slovenský pracovný trh môže byť, že zahraniční pracovníci sú často ochotní pracovať aj v zamestnaniach s nižšou kvalifikáciou, o ktoré nie je vysoký záujem.

Pri hodnotení imigračného procesu v SR účastníci dotazníkového prieskumu vyzdvihli najmä skúsenosti s tlmočníkmi, zabezpečenie pobytu pre členov rodiny a skúsenosti s uznávaním vzdelania. K najhoršie hodnoteným patrilo hľadanie lekára, skúsenosti s pracovnými agentúrami,

<sup>12</sup> Bližšie informácie k východiskám zo Stratégie pracovnej mobility, ktoré boli využité aj na účely tvorby tohto dokumentu, sú dostupné vo Výskumnom zborníku Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

<sup>13</sup> Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR, 2018, Dlhodobé opatrenia, dostupné na:

<https://rokovania.gov.sk/download.dat?id=8A2432145C5943FAA7774BEEBFA4465F-A055B23C55662CE743BF6DB80530A080>

<sup>14</sup> Plán obnovy a odolnosti SR, Národný integrovaný reformný plán, Ministerstvo financií SR, 2020.

<sup>15</sup> Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja BSK na roky 2021 – 2027 (s výhľadom do roku 2030), Konceptia sociálnej inklúzie Bratislavského samosprávneho kraja na roky 2020 – 2030

<sup>16</sup> Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Košického samosprávneho kraja na roky 2016 až 2022 – Cestovná mapa riadenej migrácie v Košickom kraji (Regionálna integračná koncepcia)

<sup>17</sup> Bližšie informácie k východiskám zo strategických dokumentov na regionálnej a miestnej úrovni, ktoré boli využité aj na účely výskumu a tvorby tohto dokumentu, sú dostupné vo Výskumnom zborníku – Mészárosová, S.: Integrácia zahraničných pracovníkov a ich rodinných príslušníkov, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

<sup>18</sup> Viac informácií o metódach a výstupoch z kvalitatívnych rozhovorov, dotazníkového prieskumu a okrúhlych stolov je dostupných vo Výskumnom zborníku – Tabosa, C.: Prieskum pracovnej mobility a moderovaná diskusia – zahraniční pracovníci na Slovensku, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

<sup>19</sup> Ibidem



komunikácia so štátnymi úradmi (ÚP, OCP a pod.) a dĺžka imigračného procesu.<sup>20</sup> K hlavným nedostatkom aj po niekoľkých rokoch života v SR cudzinci zaradili vysokú mieru byrokratizácie procesov, nedostatok informácií v cudzích jazykoch či (ne)akceptovanie majoritnou populáciou. Účastníci tiež doplnili, že počas svojho pobytu v SR zaznamenali aj štrukturálnu diskrimináciu, hlavne pri vybavovaní pobytu, ale aj pri praktických záležitostiach týkajúcich sa umiestňovania detí do materských škôl či vybavovaní parkovania k bývaniu. Podrobné výstupy sú k dispozícii vo Výskumnom zborníku Schémy pracovnej mobility pre SR.

Počas okrúhleho stola s neziskovými organizáciami pôsobiacimi v oblasti integrácie cudzincov v SR, sa účastníci zhodli, že mestá vnímajú svoju rolu v tejto oblasti pomerne pasívne a sú závislé (kapacitne, logisticky a často aj finančne) od projektov neziskových organizácií alebo MIC IOM. Napriek chýbajúcej aktivite miest môžu práve takéto projekty byť katalyzátorom zmien. V tejto súvislosti bolo spomenuté aj obmedzené trvanie (a financovanie) projektov a s tým spojená (ne)udržateľnosť opatrení/zmien.

Analýza integračných opatrení v SR poukázala na nedostatočnú sieť integračných služieb a poradenstva a absenciu systémového riešenia na národnej aj lokálnej úrovni. Opatrenia v Schéme preto prioritne podnecujú k lepšej inštitucionalizácii integračných služieb, k vytvoreniu „integračnej infraštruktúry“ na lokálnej úrovni za koordinácie zo strany štátu a obsahujú aj návrhy diverzifikácie finančných zdrojov.

## 5. Analýza systémov pracovnej migrácie vo vybraných členských štátoch EÚ

Analýza sa zameriavala na štáty s vyšším podielom zahraničnej pracovnej sily, ktoré aplikujú dopytovo orientovaný a overený systém: Nemecko, Dánsko a Írsko. Fínsko a Litva boli zvolené pre ich podobný počet obyvateľov so SR a porovnateľnú jazykovú bariéru pre cudzincov. Schéma zohľadňuje najmä nasledujúce závery porovnania uvedených krajín:

- Systém riadenej pracovnej migrácie je funkčný a efektívny vtedy, keď sú pevne nastavené požiadavky a upúšťa sa od individuálneho posudzovania žiadateľa štátom. Namiesto využívania testu trhu práce sa osvedčilo regulačné mechanizmy postaviť na mzdovom prahu, zoznamoch nedostatkových a žiadaných profesií a kvótach.

- Dôsledné zameranie na znižovanie administratívnej záťaže je veľkým prínosom nielen pre zahraničných pracovníkov, ale aj pre zamestnávateľov a štát.
- Využívanie kontrolných mechanizmov po nástupe zahraničného pracovníka do zamestnania je uprednostňované pred zdĺhavým preverovaním cudzinca vo fáze vstupu.
- Dánsko v roku 2016 nahradilo bodový systém schémou založenou na mzdovom prahu a zoznamoch žiadaných profesií pre vysokokvalifikovaných cudzincov a pre kvalifikovaných cudzincov.
- Nevyhnutnosť digitalizácie systému. Dánsko, Nemecko, Fínsko a Írsko majú vyvinutý systém na elektronické podávanie žiadostí o pobyt.
- Nemecko, Dánsko aj Fínsko majú uzatvorených viacero bilaterálnych zmlúv za účelom pracovnej mobility.
- Automatické právo pracovať aj pre rodinných príslušníkov zahraničných pracovníkov je jedným zo základných integračných opatrení.
- Zabezpečiť dostatočnú informovanosť zahraničných pracovníkov cez webové platformy aj v anglickom jazyku pomáha ochrane práv zamestnancov a zvyšovaniu atraktívnosti krajiny.

## 6. Analýza krajín pôvodu a úspešných nástrojov riadenia pracovnej mobility

Jedným zo spôsobov riadenia zahraničnej pracovnej migrácie je uzatváranie bilaterálnych dohôd, zameraných najmä na partnerstvá v oblasti mobility zručností.<sup>21</sup> SR má uzavretú len jednu zmluvu o zamestnávaní občanov z krajín mimo EÚ – s Ruskou federáciou, v súčasnosti sa však neuplatňuje. SR nie je v bilaterálnej spolupráci v oblasti vzájomného zamestnávania občanov a pracovnej migrácie príliš aktívna. Sústreďuje sa najmä na podporu programov pracovných dovolení mladých, kde využíva formálne nástroje bilaterálnych zmlúv, ako aj menej formálne nástroje memoránd o porozumení. SR uzavrela dohody o programoch pracovnej dovolenky s viacerými krajinami, napr. s Kanadou, Novým Zélandom či Austráliou. Z dohôd profitujú najmä občania SR, záujem o účasť na programoch je zo strany občanov druhej zmluvnej strany minimálny.<sup>22</sup>

Namiesto analýzy jednej konkrétnej krajiny pôvodu bol zvolený všeobecnejší prístup a identifikácia potenciálnych krajín pôvodu zahraničných pracovníkov, s ktorými by SR mohla uzavrieť v oblasti pracovnej mobility všeobecné bilaterálne dohody, resp. dohody pre relevantný sektor hospodárstva.

<sup>20</sup> Ibidem

<sup>21</sup> Pre viac informácií pozri kapitolu 2. Bilaterálna spolupráca s krajinami pôvodu zahraničných pracovníkov.

<sup>22</sup> Drozd, P., Paulenová, P.: Právna analýza, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

## 7. Analýza fiškálnych dopadov migrácie

Aktuálna štruktúra zahraničnej pracovnej sily v SR poukazuje na kladný efekt zahraničných pracovníkov<sup>23</sup> na fiškálnu rovnováhu krajiny. V porovnaní s domácou populáciou sú čisté dane (rozdiel medzi daňami a transfermi) domácich a cudzincov skoro rovnaké od narodenia až po zhruba vek päťdesiat rokov. Staršie vekové skupiny cudzincov vykazujú vyššie čisté dane ako domáci. Fiškálny efekt priemerného cudzinca bol v roku 2018 kladný (odvedené dane a odvody v priemere 3 000 EUR), čo je spôsobené mladšou vekovou štruktúrou populácie cudzincov, iba mierne nižším odvodom daní oproti domácim a nízkym čerpaním dávok sociálneho poistenia.<sup>24</sup>

Vplyv migrácie na finančnú rovnováhu je zdanlivo zanedbateľný. Pre nepriaznivý vývoj vekovej štruktúry populácie bude SR z dlhodobého hľadiska čeliť fiškálnej nerovnováhe. Na jej zmiernenie bude pravdepodobne potrebné znižovať transfery a/alebo zvyšovať dane. Migrácia síce nepriaznivý vývoj nezastaví, môže však prispieť k jeho zmierneniu. Ak by do SR prichádzali migranti v podobnej štruktúre ako v súčasnosti, na vyrovnanie fiškálnej nerovnováhy by stačilo zvýšenie daní (alebo zníženie transferov) o približne 1,3% nižšie, ako v prípade scenára s nulovou migráciou. Vhodne nastavená politika pracovnej migrácie s účinnými nástrojmi na prilákanie zahraničných pracovníkov v ich najproduktívnejšej fáze života, ktorí sa rýchlo integrujú na trhu práce, by fiškálne efekty ešte zvýraznila.<sup>25</sup>

Zdlhavý proces udeľovania povolení na pobyt cudzincom z krajín mimo EÚ/EHP, ktorí chcú v SR pracovať, pripravuje verejný rozpočet SR o príjmy. Ak musí zahraničný pracovník na udelenie pobytu čakať neprimerane dlho, tak prichádza rozpočet SR v priemere o čisté dane vo výške cca 257 EUR za každý mesiac jeho čakania.<sup>26</sup> Proces, trvajúci 3 – 6 mesiacov, oberá SR v priemere o čisté dane vo výške 771 – 1 542 EUR na osobu.

Pri analýze fiškálnych dopadov Schéma prehodnocuje aj spôsob, akým by bolo možné prerozdeliť podielové dane a zabezpečiť obciam s vyšším podielom cudzincov zdroje na financovanie integračných opatrení.

<sup>23</sup> štátnych príslušníkov krajín EÚ a mimo EÚ

<sup>24</sup> Domonkos, T.: Fiškálne efekty migrácie v SR, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

<sup>25</sup> Ibidem

<sup>26</sup> Ibidem

# 1

## PRÁVNE OPATRENIA



Zahraničná pracovná mobilita je najefektívnejším spôsobom zabezpečenia potrieb pracovného trhu v prípade nedostatku disponibilnej pracovnej sily. Ak je správne riadená, štátu pomáha reagovať na potreby trhu práce rýchlejšie a pružnejšie ako systém kariérneho vzdelávania alebo rekvalifikácie disponibilných nezamestnaných.

Členské štáty EÚ najčastejšie využívajú tzv. **dopytovo orientovanú schému** (demand-oriented system alebo employer-led system). Tá od cudzinca žiada pred vstupom na pracovný trh predloženie pracovnej ponuky od konkrétneho zamestnávateľa. Kanada, Nový Zéland a Austrália majú svoje systémy nastavené viac na **posudzovanie potenciálu a zručností cudzincov** (tzv. skill-based alebo potential-oriented system). Cudzinci môžu po splnení presne stanovených podmienok pricestovať do krajiny a hľadať si prácu.<sup>27</sup> Súčasný systém pracovnej mobility v SR je výhradne dopytovo orientovaný. Dobrá prax iných členských štátov EÚ ukazuje, že najmä z dlhodobého hľadiska je najúčinnejšia kombinácia oboch prístupov.

Hlavným odporúčaním Schémy je preto vytvoriť systém, ktorý sa prioritne opiera o existujúce potreby trhu práce v reálnom čase, zároveň však otvára dvere najtalentovanejším zahraničným pracovníkom v profesiách, ktoré budú na trhu práce chýbať ako aj tým, ktoré môžu byť nedostatkové vzhľadom na transformáciu ekonomiky (napr. IT, zelená energia a i.).

Navrhované opatrenia využívajú potenciál existujúceho systému. Využitie Zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily predstavuje aktuálne najvhodnejšie riešenie pre SR. Je však potrebné upraviť metodiku jeho tvorby a napraviť nedostatky, ktoré odhalila jeho analýza.

Vzhľadom na personálne, technické a finančné kapacity štátu bolo pri právnych opatreniach uprednostnené navrhnúť realizovateľný systém pred ideálnym riešením. Schéma je zároveň pripravená tak, aby bola veľmi jednoducho transformovateľná do ideálneho, plne digitalizovaného prostredia, čo by umožnilo dosiahnuť jej maximálnu efektívnosť.

Právne opatrenia sú koncepčne rozdelené do dvoch častí:

## I TECHNICKÉ OPATRENIA

1. včasné zavedenie jednotného identifikátora pre zahraničných pracovníkov (udeľovanie rodného čísla)
2. zmena systému udeľovania súhlasu s obsadením pracovného miesta cudzincom
3. postupné nahradenie testu trhu práce vhodným nastavením výšky mzdového prahu
4. prieskum trhu práce a vytváranie Zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily
5. digitalizácia systému

## II OPATRENIA URÝCHĽUJÚCE VSTUP NA TRH PRÁCE URČENÉ PRE:

1. zahraničných pracovníkov v nedostatkových profesiách
2. vysokokvalifikovaných zahraničných pracovníkov
3. talenty a odborníkov v strategických sektoroch
4. nízkokvalifikovaných zahraničných pracovníkov a sezónnych zamestnancov

Z **technických opatrení** je pre Schému kľúčové opatrenie „zmena systému udeľovania súhlasu s obsadením pracovného miesta“. Ostatné opatrenia je možné upraviť, prípadne vôbec neprijat'. Implementácia technických opatrení v plnom rozsahu však umožní využiť celý potenciál Schémy.

Nižšie je podrobne opísaný návrh každého opatrenia spolu s vysvetlením základných princípov jeho fungovania a zdôvodnením nastavenia jednotlivých prvkov. Opatrenia, ktoré už sú čiastočne súčasťou existujúceho systému v SR, sú porovnané s navrhovaným riešením v prehľadných tabuľkách. Schematické znázornenie procesov umožňuje získať ucelenú predstavu o fungovaní navrhnutého systému a časových súvislostiach jednotlivých krokov smerujúcich k vstupu zahraničného pracovníka na pracovný trh.

<sup>27</sup> Poutvaara, P., Drometer, M., Rhode, C., Burmann, M.: A Novel Two-Track Labour Migration System for Germany, dostupné na: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/181270/1/dice-report-2018-1-5000000001957.pdf>

Tabuľka č. 1: Navrhované právne opatrenia

OPATRENIA URÝCHLJUJÚCE VSTUP NA TRH PRÁCE						TECHNICKÉ OPATRENIA	ĎALŠIE LEGISLATÍVNE ZMENY
nedostatkové profesie				vysokokvalifikované profesie		trvalý jednotný identifikátor	zmeny v zákone č. 404/2011 Z. z.
jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie	modrá karta EÚ	program cirkulárnej migrácie	vízum pre žiadané profesie	modrá karta EÚ	vízum na hľadanie práce	súhlas s obsadením pracovného miesta	zmeny v zákone č. 5/2004 Z. z.
						mzdový prah	zmeny v zákone č. 461/2003 Z. z.
						spôsob posudzovania situácie na trhu práce	zmeny v zákone č. 311/2001 Z. z.
						digitalizácia	zmeny v zákone č. 301/1995 Z. z.

## TECHNICKÉ OPATRENIA

### 1 Včasné zavedenie jednotného identifikátora pre zahraničných zamestnancov (udelenie rodného čísla)

#### SÚČASNÝ STAV

V súčasnosti sa cudzincovi udeľuje rodné číslo v momente udelenia pobytu v SR. Podľa platnej legislatívy však môže veľká skupina zahraničných zamestnancov vstupovať na pracovný trh SR ešte pred udelením prechodného pobytu. Hoci cudzinec vtedy ešte nevlastní doklad o pobyte, rodné číslo by už potreboval.

Rodné číslo zabezpečuje jednoznačnosť fyzickej osoby v informačných systémoch.<sup>28</sup> Je kľúčovým identifikátorom vo všetkých registroch, v ktorých musí byť evidovaný každý zamestnanec. Pretože väčšina cudzincov pri vstupe do pracovného pomeru rodné číslo ešte nemá, Sociálna poisťovňa a zdravotné poisťovne evidujú cudzincov pod dočasnými identifikátormi. Pri opakovanej registrácii tak má tá istá osoba ďalšie, odlišné identifikátory. Tento stav spôsobuje mnohé **problémy**.

Najdôležitejšie z nich sú:

- a) na strane **zamestnávateľa**, ktorý
  - musí opakovane registrovať zamestnancov v Sociálnej poisťovni (urobiť zmenu údajov po získaní rodného čísla),

<sup>28</sup> § 2 ods. 1 zákona č. 301/1995 Z. z. o rodnom čísle v znení zákona č. 515/2003 Z. z.

- musí osobne podávať prihlášky do Sociálnej poisťovne (keďže osoba nemá identifikátor, nie je možné elektronické podanie);
- b) na strane **zahraničného zamestnanca**, ktorý
- má časté problémy s nesprávnym výmerom období svojho sociálneho poistenia,
  - musí plniť informačnú povinnosť voči zdravotnej poisťovni po získaní rodného čísla a vymeniť si preukaz poistenca zdravotného poistenia,
  - má problém nájsť potrebných lekárov, keďže tí nie sú ochotní registrovať cudzincov (pri zmene údajov lekári žiadajú platby od „nesprávneho“ poistenca a poisťovne úkony nepreplatia);
- c) na strane **štátu**, ktorý
- má zvýšené administratívne a finančné náklady súvisiace s „čistením“ registrov,
  - je vystavený ďalším rizikám v chybovosti, pretože zmeny v registri fyzických osôb nie sú oprávnené vykonať osoby, ktoré sa o nich dozvedia (napr. Sociálna poisťovňa),
  - má nesprávne štatistické údaje,
  - má problémy pri „spárovaní“ páchatela priestupku s osobou v registri fyzických osôb, ak je zapísaná niekoľkokrát, resp. sa jej identifikátor zmenil po pridelení rodného čísla.

## ČO JE POTREBNÉ?

**Je potrebné vytvoriť jednotný systém pridelovania rodných čísel všetkým zahraničným zamestnancom z krajín EÚ aj mimo EÚ pred ich vstupom na pracovný trh SR. Na jeho základe bude cudzincovi udelený jednotný a trvalý identifikátor (rodné číslo) už pri prvom kontakte s orgánom štátnej správy.**

### Takýto systém prinesie:

- presnú a jednotnú identifikáciu cudzinca,
- zníženie administratívnej záťaže pri všetkých ovplyvnených subjektoch,
- vytvorenie priestoru pre presné štatistické zisťovanie relevantných údajov,
- nepriamo ovplyvní aj prístup cudzinca k integračným službám na úrovni obcí a VÚC.

Alternatívu k navrhovanému riešeniu by mohlo predstavovať zavedenie dôsledných kontrolných mechanizmov v systéme

registra fyzických osôb, ktoré neumožnia duplicitnú evidenciu cudzinca s rovnakým menom, priezviskom, dátumom narodenia a štátnou príslušnosťou, spolu s povinnosťou registrujúceho subjektu vydať cudzincovi doklad preukazujúci jedinečný bezvýznamový identifikátor fyzickej osoby.

Toto riešenie však predpokladá pomerne rozsiahly zásah do legislatívy. Ten by sa týkal najmä zákona o sociálnom poistení<sup>29</sup>, ktorý za identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia pokladá výhradne rodné číslo, a zákona o zdravotnom poistení<sup>30</sup>, ktorý vyžaduje bezvýznamový identifikátor nahradiť rodným číslom, v prípade jeho udelenia, po vydaní pobytového preukazu cudzincovi.

## KTORÝCH KATEGÓRIÍ SA OPATRENIE TÝKA?

Všetkých cudzincov (aj občanov EÚ), ktorí budú v SR pracovať.

## ZÁKLADNÉ PRINCÍPY FUNGOVANIA NAVRHNUTÉHO SYSTÉMU

- a) Vstup na pracovný trh bude možný iba s udeleným rodným číslom,
- b) rodné číslo sa udelí už pri prvom kontakte cudzinca s orgánom štátnej správy,
- c) rodné číslo bude cudzincovi známe (bude uvedené v doklade, ktorý má k dispozícii),
- d) rodné číslo nezanične po ukončení pobytu.

## ZDÔVODNENIE A POPIS OPATRENÍ

- a) Cudziniec bude presne a jednotne identifikovateľný pred všetkými štátnymi orgánmi a inštitúciami, ako aj neštátnymi subjektami.
- b) Podmienenie vstupu na pracovný trh udelením rodného čísla predpokladá jeho jednoduché a rýchle získanie, a to automaticky
  - buď na základe žiadosti o udelenie vstupného víza, súvisiaceho s výkonom zamestnania v SR,
  - alebo na základe žiadosti o udelenie relevantného prechodného pobytu,
  - v osobitných prípadoch na žiadosť cudzinca alebo jeho zamestnávateľa.
- c) Rodné číslo bude uvedené priamo vo vstupnom víze udelenom v súvislosti so zamestnaním na území SR. V ostatných prípadoch bude uvedené na osobitnom osvedčení o rodnom čísle. Osvedčením by cudziniec rodné číslo preukazoval do času získania pobytového preukazu, hlavne na registráciu v Sociálnej poisťovni

<sup>29</sup> Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>30</sup> Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene zákona o poisťovníctve v znení neskorších predpisov

- a zdravotných poisťovniach, ale aj pri otvorení bankového účtu, registrácii telefónneho čísla u operátora či pri spáchaní priestupkov (napr. dopravného priestupku).
- d) Rodné číslo bude každému cudzincovi udeľované natrvalo. Po ukončení pobytu nezaniká a pri opakovanom vstupe ho nebude nutné nanovo udeľovať.

## 2 Udeľovanie súhlasu s obsadením pracovného miesta

### SÚČASNÝ STAV

Za jeden z kľúčových problémov systému zamestnávania cudzincov v SR sú považované existujúce postupy schvaľovania zahraničných zamestnancov:

- Pre **zamestnávateľa** je systém málo predvídateľný. O možnosti zamestnať cudzinca sa dozvedá až po niekoľkých mesiacoch od jeho výberu, udelením/neudelením prechodného pobytu zo strany OCP.
- Pre zahraničných **zamestnancov** (prípadne zamestnávateľov) je proces finančne náročný. Musia zaplatiť rôzne poplatky bez znalosti splnenia základného predpokladu na udelenie pobytu – súhlasu ÚP, a teda bez akejkoľvek garancie výsledku.
- Pre **štát** je proces administratívne a finančne náročný. Umožňuje začať a viesť správne konania o udelení prechodného pobytu, hoci nie sú splnené ani základné podmienky, ako napr. nahlásené voľné pracovné miesto v minimálnej lehote. Tieto informácie pritom nie je možné v priebehu konania doplniť a pochybenie odstrániť.

Nutná komunikácia medzi správnymi orgánmi a závislosť rozhodovania OCP od predchádzajúceho záväzného stanoviska ÚP zásadne predlžujú jednotlivé konania a zvyšujú pravdepodobnosť administratívneho pochybenia.

### ČO JE POTREBNÉ?

**Riešením je osobitný systém udeľovania súhlasu s obsadením pracovného miesta pre konkrétneho zamestnávateľa. Tým sa umožní zamestnávateľovi zamestnať zahraničných zamestnancov z krajín mimo EÚ bez potreby posudzovania konkrétneho zamestnanca zo strany ÚP.**

### KTORÝCH KATEGÓRIÍ SA OPATRENIE TÝKA?

Všetkých cudzincov, pochádzajúcich z krajín mimo EÚ, okrem tých, ktorí sa môžu zamestnať prostredníctvom informačnej karty.

### ZÁKLADNÉ PRINCÍPY FUNGOVANIA NAVRHOVANÉHO SYSTÉMU

- dôsledné oddelenie udeľovania súhlasu zamestnávateľovi od udeľovania pobytu cudzincovi (podmienky jednotného povolenia podľa smernice EP a Rady o jednotnom povolení ostávajú splnené)<sup>31</sup>,
- univerzálnosť,
- zjednotenie udeľovania súhlasov,
- zamestnávateľ nahlasuje VPM prostredníctvom elektronickej nahlášky,
- ÚP neposudzuje konkrétneho zamestnanca, ale pracovnú pozíciu (s výnimkou MK),
- ÚP posudzuje, či zamestnávateľ spĺňa kritériá na zamestnanie cudzinca,
- ÚP posudzuje výšku ponúkanej mzdy alebo situáciu na trhu práce,
- vydanie súhlasu je spoplatnené,
- súhlas má formu potvrdenia, ktoré je časovo obmedzené,
- výsledkom procesu je vydanie súhlasu s obsadením pracovného miesta.

### Súhlas s obsadením

#### pracovného miesta obsahuje:

- číslo súhlasu,
- označenie zamestnávateľa,
- označenie zamestnanca (iba pri MK), v ostatných prípadoch doplní zamestnávateľ,
- pracovnú pozíciu,
- ponúkanú mzdu,
- miesto výkonu práce,
- obdobie výkonu práce,
- platnosť súhlasu.

### ZDÔVODNENIE A POPIS OPATRENÍ

- Opatrenie umožní udeľovať súhlas so zamestnaním cudzinca konkrétnemu zamestnávateľovi. Nebude vyžadovať komunikáciu OCP s ÚP ani pri udeľovaní súhlasu, ani v konaní o udelení pobytu.
- Opatrenie bude s drobnými variáciami použiteľné pre všetkých zahraničných zamestnancov,

<sup>31</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/EÚ o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín

vstupujúcich na pracovný trh v SR na základe jednotného povolenia, modrej karty EÚ, sezónneho zamestnania alebo národného víza, bez ohľadu na skutočnosť, či ide o bežného zamestnanca, alebo zamestnanca v povolani s nedostatkom pracovnej sily. Pri udelení prechodného pobytu cudzincovi sa uplatní rovnaký postup, či to bude po prvýkrát, pri jeho obnovení, zmene jeho účelu, či zmene zamestnávateľa. Systém tiež umožní zjednotiť existujúce procesy schvaľovania vstupu na pracovný trh prostredníctvom potvrdenia o možnosti obsadenia VPM a potvrdenia o možnosti obsadenia VPM, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu a prípadne aj povolenia na zamestnanie.

- c) V súčasnosti je posudzovanie vstupu na trh práce rozdelené medzi ÚP a ÚPSVaR, podľa toho, či ide o udelenie modrej karty (MK), alebo nie. Po zjednotení by súhlasy vydával iba ÚP.
- d) Systém nahlasovania VPM ostáva zachovaný.
- e) ÚP súhlas neudeluje pre konkrétneho zamestnanca, ale na obsadenie jednej alebo viacerých konkrétnych pozícií u konkrétneho zamestnávateľa (s výnimkou MK). Zamestnávateľ tak dostáva možnosť pružne reagovať na svoje potreby a obsadzovať VPM cudzincami. Výber konkrétneho zahraničného zamestnanca bude podliehať výhradne zamestnávateľovi, ktorý zároveň nesie zodpovednosť za splnenie kvalifikačných predpokladov zamestnanca, ak sa na danú pozíciu vyžadujú, ale aj za bezpečnostné kritériá, nakoľko posúdenie bezpečnosti bude v podstate jediným dôvodom na neudelenie pobytu jeho zamestnancom. Výnimkou budú zahraniční zamestnanci pracujúci na základe MK, ktorí budú musieť byť vybratí vopred, pretože u nich sa vyžaduje posúdenie kvalifikačných predpokladov štátnym orgánom ešte pred udelením prechodného pobytu.
- f) Možnosť zamestnať cudzinca je v zásade privilegiom, ktoré štát udeľuje len vybranej skupine zamestnávateľov. Štát totiž sankcionuje nemožnosťou zamestnať cudzinca tých zamestnávateľov, ktorí neplnia svoje zákonné povinnosti. Nesúhlas so zamestnaním môže byť aj preventívnym opatrením na ochranu zahraničného zamestnanca. ÚP posúdi, či zamestnávateľ:
  - má splnené daňové povinnosti,
  - nie je evidovaný ako dlžník voči ÚP, Sociálnej poisťovni a zdravotným poisťovniam,
  - nebola mu udelená sankcia za nelegálne zamestnávanie,
  - nie je v konkurze, reštrukturalizácii alebo nútenej správe,
  - nemá právoplatne uložený trest zákazu prijímať dotácie alebo subvencie alebo trest zákazu prijímať

pomoc a podporu poskytovanú z fondov EÚ, ak ide o právnickú osobu,

- neeviduje neuspokojené nároky svojich zamestnancov z pracovného pomeru (vyhlásenie zamestnávateľa je súčasťou žiadosti).
- g) Výška ponúkanej mzdy musí zodpovedať požadovanému typu súhlasu (napr. MK) a konkrétnej profesii (pozri bližšie Opatrenie 3), prípadne vyžaduje preskúmanie situácie na trhu práce.
  - h) Vydanie súhlasu môže byť spoplatnené primeraným administratívnym poplatkom, ktorý by kryl náklady štátu na administratívny proces. Poplatok by tiež eliminoval prípadné hromadenie väčšieho počtu súhlasov u zamestnávateľa, ktoré by zostávali nevyužitú. Zároveň poplatok zabráni deformácii vstupných dát, ktorých hodnotenie je podkladom pre správne nastavenie systému. Zavedenie poplatku za súhlas môže zároveň viesť k zníženiu poplatku za udelenie pobytu. Za pozície, ktoré patria medzi zamestnania s nedostatkom pracovnej sily, by sa mohol vyberať znížený poplatok.
  - i) Platnosť súhlasu bude časovo obmedzená, najmenej na 3 mesiace tak, aby jeho využitie zodpovedalo podmienkam na trhu práce v čase vydania. Posledný deň platnosti je zároveň posledným dňom, keď môže byť akceptovaný ako podklad k žiadosti o udelenie pobytu/víza.
  - j) Výsledkom procesu je vydanie bianko súhlasu s obsadením pracovného miesta cudzincom u konkrétneho zamestnávateľa. Súhlas predstavuje záväznú pracovnú ponuku zamestnávateľa cudzincovi, ktorý ju predloží ako podklad pre udelenie prechodného pobytu, prípadne vstupného víza. V prípade MK obsahuje súhlas aj meno zamestnanca. OCP ani ZÚ SR možnosť zamestnania cudzinca v SR nijako neposudzujú, kontrolujú len platnosť vydaného súhlasu.

### 3 Postupné nahradenie testu trhu práce vhodným nastavením výšky mzdového prahu

**Test trhu práce** má zabezpečiť vstup zahraničných pracovníkov na pracovný trh až po neúspešnom hľadaní medzi domácimi zamestnancami, občanmi EÚ alebo cudzincami z krajín mimo EÚ, ktorí majú v krajine legálny pobyt.<sup>32</sup> Test je administratívne zdĺhavý a personálne náročný, a preto mnohé európske krajiny od neho upúšťajú. Nahrádzajú ho efektívnejšími opatreniami, ako sú vytváranie zoznamov nedostatkových profesií, privilegovaných profesií, alebo naopak profesií, v ktorých sa zahraničným

<sup>32</sup> Slovník pojmov z oblasti migrácie a azylu, EMN, dostupné na: <https://www.emn.sk/sk/migracny-slovník.html>

pracovníkom na trh práce vstúpiť neumožňuje; zavedenie kvótového systému; zvýšenie poplatkov za udelenie pobytu; zavedenie sponzorských programov zamestnávateľov alebo nastavenie minimálneho mzdového prahu.

**Mzdový prah** je regulátor, ktorým štát stanovuje minimálny príjem, ktorý musí cudzinec dosahovať, aby mu bol umožnený vstup na pracovný trh. Mzdový prah má aj úlohu ochranného opatrenia vo vzťahu k trhu práce, zamestnancovi a systému sociálneho zabezpečenia. Jeho hlavným cieľom je zabrániť mzdovému dumpingu neobmedzeným prijímaním zahraničných pracovníkov, najmä z krajín, v ktorých mzdové podmienky nedosahujú úroveň hostiteľského štátu. Použitím mzdového prahu je možné v dopytovo orientovanom migračnom systéme nechať zamestnávateľom voľné ruky pri prijímaní tých cudzincov, ktorí v porovnaní s domácou pracovnou silou lepšie spĺňajú ich požiadavky, pričom výška ponúkanej a zároveň požadovanej mzdy nebude pri výbere jediným faktorom. Pri určovaní výšky mzdového prahu je možné vychádzať z troch základných prístupov:

1. **Zákonom stanovený mzdový prah** (napr. v Írsku) – umožňuje upustiť od ďalších regulátorov (test trhu práce, posudzovanie kvalifikácie) a získať pracovné povolenie za splnenia minimálneho množstva ďalších podmienok.
2. **Individuálne posudzovanie výšky mzdy** (napr. v Nemecku) – pri posudzovaní každej žiadosti sa berú do úvahy rôzne faktory ako kvalifikácia, vek, región, pracovné odvetvie, veľkosť zamestnávateľa a iné. Posudzovanie je dlhšie a menej transparentné.
3. **Kombinácia** – vyžaduje dodržať zákonom stanovenú minimálnu mzdu a zároveň individuálne posúdiť ponúkanú mzdu. Systém pracuje aj so zákonom stanovenou výškou mzdového prahu, ktorej dosiahnutie upúšťa od ďalšieho posudzovania podmienok na zamestnanie.

## SÚČASNÝ STAV

Test trhu práce musí podstúpiť každý cudzinec, uchádzajúci sa o pracovnú pozíciu. Výnimkou sú iba zamestnanci na pozíciách s nedostatkom pracovnej sily, pedagogickí zamestnanci a vedeckí pracovníci. Test musia podstúpiť aj zamestnanci uchádzajúci sa o MK, ktorej podmienkou udelenia je preukázanie výšky mzdy presahujúcej 1,5-násobok priemeru v sektore. Táto úprava vytvára zvýšené personálne nároky na tzv. agentov VPM úradov práce, pričom ÚP sú v tejto agende dlhodobo personálne poddimenzované.<sup>33</sup>

Podľa zamestnávateľov sú existujúce postupy neefektívne, nakoľko metodika predpokladá, že ak ÚP eviduje na danú pozíciu v evidencii nezamestnaných viac ako 5 uchádzačov, malo by sa zrealizovať ďalšie výberové konanie. Z pohľadu zamestnávateľov je nábor zahraničnej pracovnej sily zväčša drahšou alternatívou ako zamestnanie miestneho uchádzača, a preto k nemu pristupujú ako k poslednej alternatíve. Prieskum medzi zamestnávateľmi odhalil, že existujúci systém nie je predvídateľný a dáva úradníkom široký priestor na rozhodovanie. Zamestnávatelia upozorňujú na dôležitosť dobrých vzťahov s ÚP, čo nie je v transparentne nastavenom systéme žiaduce.

## Mzdový prah v iných krajinách EÚ

Dobrá prax z iných členských štátov EÚ ukazuje, že moderné systémy zamestnávania zahraničnej pracovnej sily sa čoraz častejšie odkláňajú od individuálnych testov trhu práce a nahrádzajú ich inými formami.

## Porovnanie úpravy mzdových prahov v krajinách EÚ

**DÁNSKO** – zamestnávatelia môžu nahradiť nutnosť podstúpiť test trhu práce splnením mzdového prahu, čo prakticky preferuje väčšina zamestnávateľov.

**ÍRSKO** – sa spolieha na systém mzdového prahu doplnený zoznamom nedostatkových pozícií a zoznamom profesií, ktoré nemôžu obsadiť cudzinci ani pri splnení podmienky mzdového prahu. Zároveň umožňuje získať tzv. všeobecné pracovné povolenie na profesie, ktoré nie sú zaradené ani do jedného zo zoznamov, ale okrem mzdového prahu musia, s výnimkou osobitných prípadov, prejsť testom trhu práce. Zoznamy nedostatkových profesií a úroveň mzdového prahu určuje predpis upravujúci pracovné povolenia, ktorý môže priamo schvaľovať minister pre podnikanie.

<sup>33</sup> Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR do roku 2020, s výhľadom do roku 2030, MPSVaR SR



Tabuľka č. 2: **Mzdový prah v Írsku**

ÍRSKO	VŠEOBECNÉ PRA- COVNÉ POVOLENIE	POVOLENIE PRE NEDOSTATKOVÉ PROFESIE	POVOLENIE PRE NEDOSTATKOVÉ PROFESIE
<b>Mzdový prah</b>	30 000 EUR (27 000 niektorí študenti)	32 000 EUR	64 000 EUR
<b>Nachádza sa na zozname nedostatkových profesií</b>	nemusí	musí	nemusí
<b>Nachádza sa na zozname „zakázaných profesií“</b>	nesmie	nesmie	nesmie
<b>Test trhu práce</b>	áno	nie	nie
<b>Vzdelanie</b>	nevyžaduje sa	skúma sa	nevyžaduje sa

\* Ročná priemerná mzda v Írsku je približne 42 000 EUR a minimálna mzda 20 000 EUR (údaj z roku 2021).

**NEMECKO** využíva mzdový prah naprieč celým systémom zahraničnej pracovnej migrácie, aplikuje však viacero rovín v závislosti od kategórie žiadateľov. Niektoré kategórie žiadateľov majú presne určený mzdový prah, iné kategórie podliehajú individuálnemu posúdeniu. Všeobecne sa výpočet riadi veličinou, ktorú si Nemecko každoročne stanovuje. Ide o maximálnu výšku mzdy, z ktorej sa počíta príspevok zamestnávateľa a zamestnanca do dôchodkového poistenia. V roku 2021 bol maximálny ročný príspevok zamestnanca do systému dôchodkového poistenia 85 200 EUR. Percento z tejto sumy určuje zákon o pobyte cudzincov a je smerodajné pre určenie mzdových kategórií. Na tomto základe rozlišuje 4 mzdové prahy:

1. Nedostatkové profesie žiadateľov o MK – 52% z maximálneho príspevku do dôchodkového poistenia (44 300 EUR)
2. Ostatné profesie žiadateľov o MK – 2/3 z maximálneho príspevku do dôchodkového poistenia (56 800 EUR)
3. IT zamestnanci – 60% z maximálneho príspevku do dôchodkového poistenia (51 120 EUR)

4. Ostatné povolania – cudzinec starší ako 45 rokov – 55% z maximálneho príspevku do dôchodkového poistenia (46 860 EUR)

**ČESKÁ REPUBLIKA** uplatňuje niekoľko paralelných programov. Namiesto štandardného individuálneho testu trhu práce rozdelila cudzincov podľa žiadanej kvalifikácie do viacerých kategórií a využíva nástroje kvót a mzdového prahu. **Program kvalifikovaný zamestnanec**, určený pre občanov 9 krajín mimo EÚ v profesiách CZ-ISCO 4-8, požaduje mzdu vo výške 1,2-násobku minimálnej mzdy v zodpovedajúcej mzdovej skupine. Program vysokokvalifikovaný zamestnanec, určený pre cudzincov pracujúcich v profesiách CZ-ISCO 1-3, vyžaduje garanciu mzdy na úrovni mzdového prahu vo výške priemernej mzdy príslušnej podskupiny (4-miestneho kódu) CZ-ISCO.

Pri skúmaní dobrej praxe Írska a Nemecka je dôležité zohľadniť aj atraktivitu krajiny pre zahraničných pracovníkov z členských krajín EÚ, ktorými môžu zamestnávateľi obsadiť voľné pracovné pozície, bez ohľadu na výšku mzdového prahu. Pracovný trh v SR je pre občanov EÚ v porovnaní s týmito krajinami menej atraktívny, a preto musí byť táto skutočnosť zohľadnená pri stanovení výšky mzdového prahu tak, aby aj nízkokvalifikované pracovné pozície s nedostatkom pracovnej sily bolo možné efektívne obsadzovať zahraničnou pracovnou silou z krajín mimo EÚ.

### ČO JE POTREBNÉ?

**Na základe skúseností z iných členských štátov EÚ sa odporúča postupné nahradenie individuálneho posudzovania zamestnancov prostredníctvom testu trhu práce zavedením povinnosti zamestnávateľa ponúknuť zahraničnému zamestnancovi mzdu zodpovedajúcu najmenej mzdovému prahu nastavenému pre konkrétnu situáciu. V prechodnom období bude potrebné, aby pri zamestnávaní cudzincov v profesiách, ktoré neboli vyhodnotené ako nedostatkové, prebiehal naďalej individuálny test trhu práce. Alternatívne by sa mohla stanoviť výška mzdového prahu aj pre tieto profesie výlučne na základe dohody sociálnych partnerov, a test trhu práce uskutočňovať iba vtedy, keď výška ponúkanej mzdy nespĺňa toto kritérium.**

## KTORÝCH KATEGÓRIÍ SA OPATRENIE TÝKA?

Všetkých cudzincov z krajín mimo EÚ v profesiách s nedostatkom pracovnej sily a žiadateľov o MK.

## ZÁKLADNÉ PRINCÍPY FUNGOVANIA NAVRHOVANÉHO SYSTÉMU

### 1. NASTAVENIE MZDOVÉHO PRAHU

- Systém mzdového prahu sa bude zavádzať postupne počas dlhšieho časového obdobia.
- Nastavenie mzdového prahu musí vychádzať z príjmu, ktorý je nutné dosiahnuť, aby sa cudzinec stal „čistým prispievateľom“ do štátneho rozpočtu.
- Mzdový prah musí byť pravidelne posudzovaný a flexibilne reagovať na aktuálnu situáciu. Nastavenie musí byť výsledkom rokovania sociálnych partnerov.
- Výšku mzdového prahu by mal upravovať normatívny právny akt a mala by sa obmedziť možnosť individuálneho posudzovania.
- Zavedenie mzdového prahu si vyžaduje posúdiť jeho vplyv z pohľadu regionálnych rozdielov v odmeňovaní zamestnancov, prípadne veku a pracovných skúseností cudzincov.
- Zamestnanci, ktorých mzdy sú určované národnými tabuľkami, napr. pedagogickí zamestnanci, nie sú súčasťou systému.

### ZDÔVODNENIA A POPIS OPATRENÍ

- Systém sa bude zavádzať niekoľko rokov, počas ktorých sa budú vyhodnocovať dáta a posudzovať vplyv výšky mzdy na mobilitu zahraničnej pracovnej sily.
- Cudzinec sa stane „čistým prispievateľom“ do štátneho rozpočtu v momente, keď zaplatí štátu na sociálnych odvodoch, daniach z príjmu a nepriamych daniach viac, ako získa cez sociálne benefity a verejné služby. Na základe relevantných výdavkov na zamestnanca a jeho odvodov a daní je možné vypočítať hrubý odhad ročného príjmu. Táto suma bude slúžiť tvorcom politik ako pomôcka.
- Aby určenie mzdového prahu bolo účinné, výsledný minimálny mzdový prah musí byť výsledkom rokovania sociálnych partnerov, pravidelne posudzovaný a prispôbovaný. V odvetviach, kde je priemerný zárobok vyšší ako mzdový prah, sa prílev zahraničnej pracovnej sily podstatne zjednoduší. Naopak tam, kde sú priemerné mzdy nižšie ako mzdový prah a ide o profesie s nedostatkom pracovnej sily, je potrebné prijať výnimky. Aby sa zabránilo mzdovému dumpingu, mala by obvyklá

odmena v príslušnom povolani slúžiť ako minimálna platová úroveň.<sup>34</sup>

- Úprava mzdového prahu musí byť všeobecne záväzným právnym predpisom, ktorý zabezpečí transparentnosť a odstráni možnosti individuálneho posudzovania.
- Na posúdenie vplyvu mzdového prahu z pohľadu regionálnych rozdielov v odmeňovaní zamestnancov, prípadne veku a pracovných skúseností cudzincov je potrebné vytvoriť niekoľko kategórií v závislosti od najvplyvnejších kritérií. Odporúčame určiť nasledovné kategórie:
  - zamestnania s nedostatkom pracovnej sily SK-ISCO 1,2 (MK) – kritérium: 1,2-násobok hrubej mzdy v hospodárstve,
  - zamestnania s nedostatkom pracovnej sily SK-ISCO 3-9 (jednotné povolenie, národné víza) – kritérium: regionálna hrubá mzda v kraji podľa skupiny SK-ISCO,
  - ostatné profesie SK-ISCO 1-3 (MK) – kritérium: 1,5-násobok hrubej mzdy v hospodárstve,
  - ostatné profesie SK-ISCO 3-9 (jednotné povolenie, národné víza) – kritérium: regionálna hrubá mzda v kraji podľa skupiny SK-ISCO a vek žiadateľa.
- Zamestnanci, ktorých mzdy sú určované národnými tabuľkami, nie sú súčasťou systému.

Navrhované opatrenie slúži ako návod, pretože presné stanovenie mzdového prahu si vyžaduje podrobný výskum fiškálneho dopadu a dosahu tohto opatrenia na trh práce. Nesprávne nastavenie úrovne mzdového prahu spôsobuje úplnú nefunkčnosť tohto opatrenia. Dokazuje to aj príklad mzdového prahu nastaveného v súlade so smernicou o modrých kartách určených pre vysokokvalifikovaných zamestnancov.

### ČO JE POTREBNÉ?

**V prípade vysokokvalifikovaných zamestnancov s modrou kartou EÚ je potrebné znížiť mzdový prah v súlade s možnosťami, ktoré ponúka smernica o modrej karte EÚ, na úroveň 1,2-násobku hrubej mzdy v hospodárstve pri povolaniach s nedostatkom pracovnej sily SK-ISCO 1 a 2. Pri ostatných zamestnancoch s modrou kartou EÚ ostáva úroveň mzdového prahu na úrovni 1,5-násobku hrubej mzdy. Je však žiaduce zmeniť spôsob určovania z priemernej mzdy v sektore na priemernú mzdu v hospodárstve SR. Pozri bližšie aj Opatrenie 7.**

<sup>34</sup> Poutvaara, P., Drometer, M., Rhode, C., Burmann, M.: A Novel Two-Track Labour Migration System for Germany, dostupné na: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/181270/1/dice-report-2018-1-5000000001957.pdf>



## 2. POSUDZOVANIE MZDOVÉHO PRAHU

- Zamestnávateľ oznamuje výšku ponúkanej mzdy prostredníctvom elektronickej nahlášky a uvádza ju v žiadosti o udelenie súhlasu s obsadením pracovného miesta. Splnenie podmienky výšky mzdového prahu nahrádza individuálny test trhu práce.
- Výšku mzdy preveruje ÚP prostredníctvom pracovnej zmluvy zaslanej zamestnávateľom po nástupe cudzinca do zamestnania a cez údaje poskytnuté Sociálnou poisťovňou.
- Porušenie povinnosti vyplácať mzdu v stanovenej výške je dôvodom na odmietnutie udelenia súhlasu na zamestnanie cudzinca v ďalších prípadoch.

### ZDÔVODNENIA A POPIS OPATRENÍ

- Po nahlásení výšky ponúkanej mzdy môže ÚP ihneď v úvode posúdiť, či žiadosť spĺňa podmienky. Mzdový prah bude preto jednou zo základných podmienok na vydanie súhlasu s obsadením pracovného miesta. Individuálny test trhu práce by sa zachoval len pre výnimočné situácie.
- Zabezpečenie prepojenia elektronických systémov ÚPSVaR a Sociálnej poisťovne by umožnilo jednoduchú kontrolu plnenia podmienky mzdového prahu kedykoľvek počas trvania pracovného pomeru. Akékoľvek obchádzanie tejto povinnosti by znamenalo diskvalifikáciu zamestnávateľa z možnosti zamestnať ďalších cudzincov v rámci Schémy.
- Ak zamestnávateľ nedodrží vyplácanie predpokladanej minimálnej mzdy, ktorú stanovil v nahláške VPM, bude mu ÚP môcť obmedziť prístup k zamestnávaniu cudzincov. Týmto sa okrem ochrany pracovného trhu pred mzdovým dumpingom zabezpečí aj ochrana práv zahraničných pracovníkov.
  - Skutočnosť, že sa pracovná pozícia stane nedostatkovou, môže ukazovať, že úroveň mzdy nezodpovedá požiadavkám zamestnancov. Vhodné nastavenie výšky mzdového prahu môže vyvolať v týchto profesiách pozitívny tlak na zvýšenie miezd pre domácich zamestnancov.
  - Zvyšuje daňové príjmy štátneho rozpočtu a objem prostriedkov odvádzaných do systému sociálneho a zdravotného poistenia.
  - Zvyšuje príjem zahraničného pracovníka, a tým redukuje možnosť, že sa stane závislým od systému štátnej sociálnej pomoci, prípadne od zamestnávateľa.
  - Chráni ekonomické prostredie pred vznikom neželanej konkurencie zahraničných firiem, ktoré

svoje podnikanie založia na dovoze lacnej zahraničnej pracovnej sily zo svojej krajiny. Konečná výška mzdových prahov môže byť určená na základe dohody sociálnych partnerov.

- Posudzovanie vstupu zamestnanca na pracovný trh prostredníctvom mzdového prahu nie je tak administratívne, finančne ani personálne náročné ako test trhu práce

## 4 Prieskum trhu práce a tvorba Zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily

### SÚČASNÝ STAV

Zákon o službách zamestnanosti podrobnejšie nedefinuje metodiku tvorby Zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily (ďalej aj ako Zoznam). Preto bola metodika vyvinutá ÚPSVaR a konzultovaná so sociálnymi partnermi. Pri tvorbe Zoznamu ÚPSVaR využíva údaje zbierané a administrované výlučne vo svojej gescii.

Konkrétne sú to informácie o:

- voľných pracovných miestach nahlásených zamestnávateľmi priamo na ÚPSVaR alebo prostredníctvom ISTP, kde zamestnávateľ uviedol, že VPM je vhodné pre štátnych príslušníkov z krajín mimo EÚ a bolo neobsadené minimálne počas 3 mesiacov;
- počte uchádzačov o zamestnanie (UoZ), deklarujúcich záujem zamestnať sa v danom povolaní alebo v tomto zamestnaní pracovali ako v poslednom zamestnaní.

Povinnosť zamestnávateľa nahlásovať VPM je možné plniť aj prostredníctvom iných pracovných portálov ako ISTP, ale len tých, s ktorými má ÚPSVaR podpísanú dohodu o spolupráci ([www.profesia.sk](http://www.profesia.sk), [www.kariera.sk](http://www.kariera.sk) a pod.). Tieto VPM však nie sú zahrnuté medzi VPM, na základe ktorých sa identifikujú nedostatkové profesie, pretože dáta majú inú štruktúru a nie je s nimi možné pracovať bez osobitných zásahov.<sup>35</sup>

ÚPSVaR vytvorí zoznam VPM a UoZ podľa hľadaných povolaní na úrovni 7-miestneho kódu v danom okrese. Pokiaľ je v danom povolaní a okrese počet VPM väčší ako počet UoZ, povolanie bude zaradené do Zoznamu. Zoznam je pred zverejnením komunikovaný zástupcom zamestnávateľov, ktorým je umožnené v prípade zdôvodnenej požiadavky doplniť povolanie, ale len za predpokladu, že je aspoň jedno VPM v danom povolaní nahlásené v danom období pred zverejnením Zoznamu.

<sup>35</sup> Štefánik, M.: Identifikovanie potreby slovenského trhu práce, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

Zoznam by mal byť zo svojej povahy reprezentatívny pre celý trh práce. V existujúcom Zozname chýba segment komplexnejších povolání. V praxi, predovšetkým z dôvodu vysokej detailnosti zvolených kategórií (povolania SK-IS-CO na úrovni 7-miestneho kódu a okresy), tak ÚPSVaR zaraďuje do Zoznamu povolania na základe malého počtu pozorovaných UoZ s pracovnou skúsenosťou v danom povolaní, ktorých počet sa naviac v čase rýchlo mení. Na strane VPM sú početnosti v jednotlivých povolaniach vyššie, ale tiež menej kontrolovateľné. Jednoduché porovnanie s nízkymi počtami UoZ umožňuje, že si väčší zamestnávateľ napríklad už nahlásením 30 VPM môže zaistiť ich zaradenie do Zoznamu. Kontrola informácie zverejnenej vo VPM pritom kapacitne presahuje možnosti ÚPSVaR.<sup>36</sup>

Pre riadenie migrácie nie je potrebné identifikovať dopyt na trhu práce v tak detailných kategóriách povolání, ako je to v prípade zverejňovaného Zoznamu.

Súčasný systém charakterizuje:

- slabá reprezentatívnosť,
- prílišná detailnosť, ktorá ohrozuje jeho presnosť,
- ľahká ovplyvniteľnosť,
- zdĺhavosť procesov,
- prísna hranica medzi povolaniami v Zozname a tými, ktoré sa doň tesne nedostali alebo boli zakódované v iba trochu odlišnom povolaní.<sup>37</sup>

## ČO JE POTREBNÉ?

**Pri tvorbe Zoznamu je potrebné zohľadniť aj ďalšie podklady a indikátory a použiť menej detailné kategórie povolání. Zvýši sa tak reprezentatívnosť Zoznamu a eliminujú sa prípadné pokusy o jeho manipuláciu zo strany väčších zamestnávateľov.**

**Na dosiahnutie dostatočnej reprezentatívnosti dát by pomohlo doplniť údaje o VPM od komerčných poskytovateľov služieb. Zapracovanie týchto dát môže spôsobiť určitú duplicitu, preto je vhodné začať pracovať s údajmi o raste a štruktúre zamestnanosti zbieranými Štatistickým úradom SR v rámci reprezentatívneho Výberového zisťovania pracovných síl.**

**Navrhovaná zmena si vyžiada potrebu spracovať informáciu z viacerých indikátorov do podoby syntetického indikátora, ktorý umožní vytvoriť komplexnejší pohľad na celoslovenské aj regionálne potreby trhu práce. Na základe hodnôt syntetického indikátora bude možné zoradiť povolania podľa ich potrebnosti na trhu práce. Flexibilita a predvídateľnosť systému spočívajú v dialógu sociálnych partnerov, ktorý určí minimálnu hodnotu indexu pre nedostatkové profesie.<sup>38</sup>**

## KTORÝCH KATEGÓRIÍ SA OPATRENIE TÝKA?

Všetkých cudzincov pochádzajúcich z krajín mimo EÚ.

## ZÁKLADNÉ PRINCÍPY FUNGOVANIA NAVRHOVANÉHO SYSTÉMU

- Tvorba Zoznamu na základe robustnejších štatistických údajov s vyšším počtom pozorovaní. Využitie hierarchického charakteru klasifikácie SK-ISCO a agregovanie povolání do skupín (podskupín)<sup>39</sup> či agregovanie VPM a UoZ na úrovni krajov umožní spoľahlivejšie identifikovať podskupiny nedostatkových povolání. Doplnenie údajovej základne využívanej pri tvorbe Zoznamu o ďalšie indikátory trhu práce (napr. počty VPM inzerované prostredníctvom komerčných portálov)<sup>40</sup>,
- Zoznam vychádza zo syntetického indikátora tvoreného faktorovou analýzou,
- využitie existujúcej infraštruktúry ÚPSVaR,
- zachovanie súčasnej úlohy Zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily,
- zachovanie zapojenia sociálnych partnerov do vytvárania Zoznamu.<sup>41</sup>

## ZDÔVODNENIE A POPIS OPATRENÍ

- Pre udržanie ekonomického rastu je potrebné prilákať aj vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných zahraničných pracovníkov s komplexnejšími zručnosťami do povolání, ktoré sú dlhodobou nedostatkové. Hoci ÚPSVaR získava informáciu o VPM inzerovanú cez komerčné portály (profesia.sk, kariera.sk) a dátová výmena

<sup>36</sup> Ibidem

<sup>37</sup> Ibidem

<sup>38</sup> Ibidem

<sup>39</sup> Uvedené sa dá aplikovať aj v aktuálnom procese tvorby Zoznamu a nevyžaduje si žiadne ďalšie investície.

<sup>40</sup> Uvedené sa dá aplikovať aj v aktuálnom procese tvorby Zoznamu a okrem úpravy štruktúry dátovej výmeny tak, aby údaje od komerčných poskytovateľov boli využiteľné pri tvorbe Zoznamu, si nevyžaduje ďalšie investície.

<sup>41</sup> Štefánik, M.: Identifikovanie potreby slovenského trhu práce, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

v tejto oblasti existuje, štruktúra dát neumožňuje ich využitie pri tvorbe Zoznamu. Pri identifikovaní potrieb slovenského trhu práce je možné doplniť napríklad zdroje dát a indikátory uvedené v **tabuľke č. 3**.

- b) Informáciu z jednotlivých indikátorov je možné sumarizovať do podoby syntetického indikátora potreby jednotlivých povolání. Syntetický indikátor môže byť použitý v rámci existujúceho modelu posudzovania žiadostí o pracovné povolenie ÚPSVaR.
- c) Tvorba syntetického indikátora je automatizovateľná, takže by nepredstavovala zvýšenie pracovného

zapojenia, napr. aktuálne zodpovedného odboru metodiky a štatistiky ÚPSVaR.

- d) Hodnoty syntetického indikátora je možné prepočítavať štvrťročne.
- e) Pred publikovaním Zoznamu by bolo vhodné hodnoty indikátora, platné na nadchádzajúci štvrťrok, konzultovať a prípadne korigovať na základe konzultácií so sociálnymi partnermi.<sup>42</sup>

Tabuľka č. 3: *Indikátory pre skúmanie potrieb trhu práce*<sup>43</sup>

INDIKÁTOR	ZDROJ
<b>Nahrádzovací a expanzný dopyt:</b> Podiel pracovníkov nad 60 rokov na zamestnanosti v povolání (vážený podielom daného povolania na celkovej zamestnanosti)	VZPS
<b>Nahrádzovací a expanzný dopyt:</b> Medziročná zmena zamestnanosti v percentách	VZPS
<b>Počet nezamestnaných podľa VZPS:</b> Stav počtu nezamestnaných, pred nezamestnanosťou pracujúcich v danom povolání	VZPS
<b>Prítok UoZ:</b> Prítok nezamestnaných, pred nezamestnanosťou pracujúcich v danom povolání	ÚPSVaR
<b>Dĺžka nezamestnanosti:</b> Medián dĺžky registrovanej nezamestnanosti	ÚPSVaR
<b>Prítok VPM registrovaných ÚPSVaR:</b> Prítok počtu VPM v danom povolání za štvrťrok	ÚPSVaR
<b>Dĺžka obsadzovania VPM:</b> Medián dĺžky zverejnenia VPM	ÚPSVaR
<b>Podiel zahraničných pracovníkov na zamestnanosti:</b> Prítok počtu pracovníkov zo zahraničia v danom povolání	ÚPSVaR

<sup>42</sup> Ibidem

<sup>43</sup> Ibidem

## 5 Digitalizácia

Aktivity zodpovedných subjektov štátnej správy smerujú k úplnej digitalizácii procesu udeľovania povolení na pobyt a zamestnanie, sú však časovo náročné. Navrhované opatrenia je možné zasadiť do súčasnej situácie a je možné ich aplikovať nezávisle od realizácie časovo náročných opatrení v oblasti digitalizácie. Všetky opatrenia sú zároveň navrhnuté tak, aby umožňovali jednoduchý prechod do úplne digitalizovaného prostredia, bez potreby dodatočných zmien.

Digitalizácia prináša značné urýchlenie procesov a zníženie administratívnej záťaže pre všetky subjekty konania. Predstavujeme dve úrovne možných riešení. V nižšej úrovni (**Verzia 1.0**) navrhujeme naviazať potrebnú dátovú výmenu medzi subjektami konania na existujúce a v súčasnosti využívané portály. Vyššia úroveň digitalizácie procesov (**Verzia 2.0**) predpokladá prepojenie systému s novým elektronickým informačným systémom, ktorý má byť realizovaný v gescii MV SR.

### VERZIA 1.0

Verzia 1.0 pri minimálnych finančných nákladoch **upraví existujúci portál (istp.sk, resp. slovensko.sk)**. V nasledujúcom texte sú identifikované jednotlivé subjekty vo vzájomných vzťahoch; údaje, ktoré je nutné elektronicky zbierať; a výsledok, ktorý je potrebné dosiahnuť ich spracovaním.

#### I. ZAMESTNÁVATEĽ A ÚRAD PRÁCE

Efektívna elektronická komunikácia medzi ÚP a zamestnávateľom je kľúčová pre realizáciu Schémy.

##### Portál slovensko.sk

Každá právnická osoba a aj fyzická osoba – podnikateľ je povinná komunikovať s úradmi štátnej správy cez portál slovensko.sk. V existujúcej infraštruktúre je potrebné vytvoriť priestor na komunikáciu zamestnávateľa s ÚP pri zamestnávaní cudzincov a vydávaní navrhovaných súhlasov. Funkcie existujúceho informačného systému ISTP.sk, ktoré má MPSVaR SR v užívaní, je potrebné rozšíriť.

##### Portál ISTP.sk

Zamestnávateľ komunikuje s ÚP výlučne cez elektronický systém, kde má svoj vlastný profil registrovaný na IČO spoločnosti. Cez profil zamestnávateľ:

- nahlasuje VPM,
- podáva žiadosti o vydanie súhlasu,
- zasiela prílohy vyžadované ÚP,
- kontroluje, či ho ÚP upozornil na odstránenie nedostatkov v žiadosti,

- oznamuje nástup cudzinca do zamestnania,
- kontroluje si platnosť a stav vydaných súhlasov,
- platí správny poplatok za vydanie súhlasu,
- oznamuje ukončenie zamestnania,
- oznamuje nevyužitie súhlasu.

#### Výsledok:

- nahláška VPM,
- žiadosť o vydanie súhlasu s obsadením pracovného miesta cudzincom.

#### Úrad práce:

- spracúva údaje z nahlášky VPM,
- spáruje nahlásené SK-ISCO s indexom pracovných pozícií a tabuľkou minimálnych miezd,
- kontroluje, či zamestnávateľ splnil podmienky na zamestnanie cudzinca,
- vyžiada dodatočné informácie, upozorní na odstránenie nedostatkov v podaní,
- vedie evidenciu vydaných, aktívnych a neaktívnych súhlasov na konkrétne IČO,
- eviduje informačné karty (občania EÚ, výnimky podľa § 23a zákona o službách zamestnanosti),
- vedie elektronickú evidenciu dokumentov a údajov o zamestnávateľovi a zamestnaných cudzincoch,
- informácie poskytované zamestnávateľom systém automaticky nahrá do databázy, čo napomáha zberu dát o zamestnaných cudzincoch v SR, ich štátnej príslušnosti, veku, pohlaví, dĺžke trvania pracovného pomeru, výške mzdy, SK-ISCO pracovnej pozície, najvyššom dosiahnutom vzdelaní a iné.

#### Výsledok:

- súhlas s obsadením pracovného miesta (bez mena/s menom),
- rozhodnutie o odňatí súhlasu,
- uloženie sankcie zamestnávateľovi za porušenie povinností.

#### II. ÚRAD PRÁCE A SOCIÁLNA POISŤOVŇA

Dáta poskytované SP majú zásadný význam pri spätnej kontrole splnenia podmienok pri zamestnávaní cudzincov. Zmenou rozsahu údajov v registračnom liste FO, ktorý zasiela zamestnávateľ SP, je možné dosiahnuť odstránenie oznamovacích povinností zamestnávateľa voči ÚP aj OCP. Sociálna poisťovňa informuje ÚP o:

- dátume začatia/skončenia pracovného pomeru,
- SK-ISCO pracovnej pozície,
- výške mzdy,
- mieste výkonu práce,

- štátnej príslušnosti,
- nedoplatkoch zamestnávateľa na sociálnom poistení.

#### Výsledok:

- získanie údajov na vydanie/odňatie súhlasu,
- získanie údajov na posúdenie oprávnenia zamestnávateľa zamestnávať cudzinca.

### III. ÚRAD PRÁCE A INÉ ORGÁNY ŠTÁTNEJ SPRÁVY

V rámci existujúcich systémov ÚP získava od iných orgánov štátnej správy informácie, či zamestnávateľ:

- má splnené daňové povinnosti,
- nebola mu udelená sankcia za nelegálne zamestnávanie,
- nie je v konkurze, reštrukturalizácii alebo nútenej správe,
- nemá právoplatne uložený trest zákazu prijímať dotácie alebo subvencie alebo trest zákazu prijímať pomoc a podporu poskytovanú z fondov EÚ, ak ide o právnickú osobu.

#### Výsledok:

- získanie údajov na posúdenie oprávnenia zamestnávateľa zamestnávať cudzinca.

### IV. ÚRAD PRÁCE A OCP

Vymieňanie údajov v rámci existujúcich systémov o:

- právoplatnom zrušení pobytu,
- odňatí súhlasu.

#### Výsledok:

- získanie údajov o stave pobytu a stave súhlasu.

### V. ZAMESTNÁVATEĽ A SOCIÁLNA POISŤOVŇA

Registračný formulár FO rozšírený o ďalšie údaje potrebné na komplexnejší a efektívnejší zber dát (zmena § 231 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).

Zamestnávateľ oznamuje SP:

- údaje v súčasnom rozsahu,
- SK-ISCO pracovnej pozície,
- miesto výkonu práce,
- typ oprávnenia na zamestnanie, ak ide o cudzinca (informačná karta, súhlas).

#### Výsledok:

- Sociálna poisťovňa disponuje väčším množstvom údajov, ktoré sú relevantné pre ÚP.

## VERZIA 2.0

**Nový elektronický systém ECU (evidencia cudzincov)** má za cieľ zefektívniť prácu príslušníkov

služby hraničnej a cudzineckej polície a pracovníkov mimorezortných inštitúcií v procese udeľovania pobytov cudzincov a administratívy spojenej s ich pobytom na území SR (napr. MPSVaR SR, SIS, Sociálna poisťovňa, samospráva obcí, MF SR, MZVaEZ SR). Systém musí byť automaticky napĺňaný dátami zo systémov iných inštitúcií. Prístup do systému majú len orgány štátnej správy podľa rozsahu informácií, ktoré sú pre ich činnosť potrebné. Zamestnávateľ a cudzinec budú komunikovať s úradmi cez vlastnú platformu.

#### Funkcie ECU:

- súčinnosť medzi informačným systémom evidencie cudzincov a ostatnými relevantnými informačnými systémami (najmä Interpol, Schengenský informačný systém, AFIS, informačné systémy mimorezortných inštitúcií),
- podpora legálneho zamestnávania urýchlením procesu získania povolenia na pobyt,
- prepojenie s prihlasovacím systémom cudzincov k podaniu žiadosti o víza a pobyt,
- online prístup cudzincov k informáciám o stave podanej žiadosti, ale aj k zmenám, ktoré musia dnes vybrať osobne (napr. zmena adresy, vydanie nového dokladu o pobyte),
- vytvorenie relevantného a flexibilného zdroja pre poskytovanie štatistických informácií o pobyte cudzincov na území SR,
- cielený zber dát o cudzincoch, ktorý umožní vyhodnocovať efektívnosť, účinnosť, relevantnosť, vhodnosť a udržateľnosť politik pracovnej mobility.

**Informačné požiadavky jednotlivých úradov** – úrady s prístupom do ECU sa budú môcť podieľať na napĺňaní systému údajmi, na ich zdieľaní a požadovaní potrebných informácií.

### I. ÚRAD PRÁCE A OCP

#### Úrad práce:

- prístup k informácii o momente, keď sa stal cudzinec oprávneným pracovať na základe konkrétneho súhlasu (podanie kompletnej žiadosti o pobyt),
- prístup k informácii o zrušení pobytu,
- prístup k informácii o adrese pobytu.

#### OCP:

- prístup k informácii o vydaných súhlasoch s obsadením pracovného miesta (v žiadosti o pobyt sa uvedie len číslo súhlasu, ktoré sa automaticky spáruje a súhlas sa priradí ku konkrétnemu cudzincovi),
- pri prijatí žiadosti o pobyt vyznačí v systéme, či boli doložené všetky prílohy, t.j. či je cudzinec oprávnený pracovať,
- prístup k informácii o nástupe do zamestnania.

## II. OCP + ÚRAD PRÁCE A ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA

### OCP + ÚP:

- prístup k informácii o začiatku/ukončení verejného zdravotného poistenia,
- prístup k informácii o nedoplatkoch na zdravotnom poistení.

### Zdravotná poisťovňa:

- prístup k informácii o začiatku/ukončení pobytu.

## III. OCP + ÚRAD PRÁCE A DAŇOVÝ ÚRAD

### OCP + ÚP:

- prístup k informácii o dani z príjmov pri SZČO, konateľov s. r. o.,
- prístup k informácii o nedoplatkoch zamestnávateľov.

## IV. MZVaEZ SR A OCP

### MZVaEZ SR:

- prístup k informácii o stave prebiehajúceho konania cudzinca na OCP,
- prístup k informácii o udelení/zrušení pobytu.

### OCP:

- prístup k informácii o udelení/neudelení víz,
- prístup k informácii o podaní žiadosti na ZÚ SR.

## V. ZAMESTNÁVATEĽ A OCP

### Zamestnávateľ:

- prístup k informácii o dni, odkedy je cudzinec oprávnený začať pracovať (dátum podania kompletnej žiadosti, dátum doloženia chýbajúcich dokladov),
- prístup k informácii o právoplatnom zrušení pobytu.

### OCP (z ISTEP sa prekloní informácia do ECU):

- prístup k informácii o vydaných súhlasoch,
- prístup k informácii o nevyužití súhlasu,
- prístup k informácii o zmene zamestnávateľa, o ďalšom zamestnávateľovi.

## VI. CUDZINEC A OCP (+ ZÚ SR)

- cudzinec dostáva informácie od ZÚ SR alebo OCP o stave konania, zostávajúcich dňoch na rozhodnutie, o nedostatkoch v žiadosti, o zamietnutí žiadosti, prerušení konania a ukončení pobytu cez svoj profil,
- cudzinec dostane pozvánku na odobratie biometrických údajov. Na žiadosť OCP alebo ZÚ SR predloží originály zasielaných elektronických verzií dokladov,
- cudzinec si cez profil splní všetky oznamovacie

povinnosti voči OCP (hlásenie začiatku/ukončenia pobytu, hlásenie adresy pobytu, zmenu v údajoch zasielaním skenu potvrdzujúceho danú skutočnosť). Skutočnosti, ktoré je potrebné dokladovať písomne, zasiela v stanovenej lehote,

- cudzinec dostáva informácie od OCP o stave konania, zostávajúcich dňoch na rozhodnutie, o nedostatkoch v žiadosti, o zamietnutí žiadosti, prerušení konania, a ukončení pobytu cez svoj profil.

## OPATRENIA URÝCHĽUJÚCE VSTUP NA TRH PRÁCE

### 6 Program pracovnej mobility – nedostatkoví zamestnanci

#### SÚČASNÝ STAV

Novelizáciou zákona o službách zamestnanosti zaviedla SR systém zrýchleného procesu prijímania zahraničnej pracovnej sily v profesiách, ktoré boli identifikované ako zamestnania s nedostatkom pracovnej sily. Hoci zákon vytvoril predpoklady pre veľmi rýchly vstup cudzincov na pracovný trh v SR, nenaplnil očakávania veľkej časti zamestnávateľov z dôvodu spôsobu tvorby Zoznamu, ktorý neodráža skutočné potreby pracovného trhu v SR, ako aj kvôli mnohým iným nedostatkom vo fungovaní systému.

#### ČO JE POTREBNÉ?

**Systém urýchleného prijímania zahraničných zamestnancov založený na Zozname zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily je správny krok. Zo súčasnej štruktúry pracovného trhu, kde značnú časť zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily tvoria zamestnanci s nižšou kvalifikáciou, je zrejmé, že voľba prístupu zameraného čisto na vzdelanie cudzincov by viedla k ešte väčším diskrepanciám na trhu práce.**

**Navrhnuté riešenie ponecháva uvedený systém s tým, že odstraňuje jeho nedostatky identifikované v rámci výskumu. Pri vytváraní Zoznamu bude potrebné analyzovať viaceré indikátory, čomu sa bude venovať komplexnejší výsledok prieskumu trhu práce (pozri bližšie Opatrenie 4).**



## KTORÝCH KATEGÓRIÍ SA OPATRENIE TÝKA?

Všetkých cudzincov, pochádzajúcich z krajín mimo EÚ, ktorí budú zamestnaní v profesiách s nedostatkom pracovnej sily.

## ZÁKLADNÉ PRINCÍPY FUNGOVANIA NAVRHOVANÉHO SYSTÉMU:

- súhlas s obsadením pracovného miesta získava zamestnávateľ vopred,
- nahradenie limitu maximálneho počtu zamestnaných cudzincov posudzovaním mzdového prahu,
- nástup do zamestnania umožnený na základe podania kompletnej žiadosti o pobyt pred udelením pobytu,
- zamestnanec je oprávnený pracovať počas rozhodovania cudzineckej polície, pokiaľ má v SR oprávnený pobyt,
- oddelenie cudzineckej polície neposudzuje možnosť cudzinca pracovať na území SR,
- výsledkom procesu je jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie,
- zamestnanec je oprávnený pracovať počas celej doby konania o obnovení pobytu,
- zmena zamestnávateľa prebieha bez účasti OCP.

## ZDÔVODNENIE A POPIS OPATRENIA:

- Pred výberom konkrétneho zamestnanca požiada zamestnávateľ ÚP o súhlas s obsadením pracovného miesta cudzincom. Po preskúmaní podmienok postupu uvedeným pri opatrení č. 2 udelí ÚP biako súhlas s obsadením jednej alebo viacerých konkrétnych pozícií v lehote do 5 dní. Výber konkrétneho zamestnanca bude podliehať výhradne zamestnávateľovi, ktorý však bude niest' zodpovednosť za splnenie kvalifikačných predpokladov zamestnanca.
- Vhodné nastavenie výšky mzdového prahu zamedzí mzdovému dumpingu a vytvorí predpoklady na rast miezd v profesiách, ktoré sa dostali na zoznam nedostatkových, pretože ponúkaná výška mzdy nezodpovedá dopytu domácich zamestnancov. Tiež umožní odstrániť existujúce reštriktívne opatrenia, limitujúce maximálny počet zamestnaných cudzincov zrýchleným spôsobom u zamestnávateľa na 30%. Vhodné nastavenie mzdového prahu vyžaduje hlbší výskum (pozri bližšie Opatrenie 3).
- Keďže orgány posudzujúce potreby trhu práce vydali kladné stanovisko k zamestnaniu cudzinca, nie je dôvodné obmedzovať jeho vstup na pracovný trh z dôvodov na strane orgánov rozhodujúcich o „povolení na pobyt“. Zachovávajú sa existujúce povinnosti zamestnávateľa informovať ÚP o nastúpení cudzinca do zamestnania, spolu s povinnosťou zaslať

ÚP pracovnú zmluvu. Systém jednoznačnej identifikácie cudzinca pomocou rodného čísla tak umožní krížovú kontrolu plnenia povinností zamestnávateľa (napr. výšky mzdového prahu) prostredníctvom iných subjektov verejnej správy, napr. Sociálnej poisťovne. Systém minimalizuje riziko, že budú na pracovný trh vstupovať osoby, ktorých pobyt bude nakoniec zamietnutý tým, že podmieňuje vstup na pracovný trh odovzdaním biometrických údajov a odovzdaním kompletnej žiadosti o prechodný pobyt. Podaním kompletnej žiadosti sa najmä:

- zníži administratívna záťaž OCP,
- minimalizuje množstvo prerušení konania o udeľenie pobytu,
- zamedzí špekulatívnemu podávaniu žiadostí, ktoré by umožnili krátkodobu „rotovať“ zamestnancov z bezvízových krajín,
- obmedzí množstvo prípadov, keď by sa cudzincovi skončil pracovný pomer a musel by opustiť SR z dôvodu, že sa o jeho žiadosti nerozhodlo počas platnosti jeho pobytu.

Opatrenie vyžaduje väčšiu mieru zodpovednosti zo strany zamestnávateľa, na ktorého posúdení bude, či sa rozhodne zamestnať cudzinca pred udelením prechodného pobytu s ohľadom na dĺžku platnosti jeho víza, resp. možnosť zdržiavať sa v SR v rámci bezvízového styku. Systém nepredpokladá, že by mohol zamestnanec ostať na území SR po uplynutí platnosti pobytu.

## PRÍKLAD ZAMESTNANIA CUDZINCA PODĽA NAVRHOVANÉHO RIEŠENIA:

Cudzinec podal na OCP kompletnú žiadosť o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie. Bolo mu udelené rodné číslo a má potvrdenie OCP, že je oprávnený na území SR pracovať. Po kontrole cestovného pasu zamestnávateľ zistí, že cudzinec vstúpil na územie SR pred 70 dňami. Nakoľko zákonná lehota na rozhodnutie o udelení prechodného pobytu je 30 dní, zamestnávateľ musí posúdiť, či zamestná cudzinca pred udelením pobytu na zvyšných 20 dní jeho oprávneného pobytu. Dlhšie sa na území SR v rámci bezvízového styku cudzinec zdržiavať nemôže. Zamestnávateľ si musí byť vedomý, že ak OCP nerozhodne do 20 dní, pracovný pomer sa skončí a zamestnávateľ je povinný splniť všetky povinnosti, ktoré mu z ukončenia pracovného pomeru s cudzincom plynú. Ak zamestnávateľ vyhodnotí toto riziko ako príliš veľké, radšej počká a cudzinca zamestná až po udelení prechodného pobytu.

- d) Po vstupe na pracovný trh je cudzinec oprávnený pracovať počas celej doby platnosti jeho oprávneného pobytu. Na rozdiel od súčasnej legislatívy umožňujúcej „zaškolovanie“ cudzinca počas 6 týždňov, navrhované riešenie nevyžaduje časové obmedzenie, iné ako oprávnenosť pobytu.
- e) O udelenie jednotného povolenia budú žiadať len osoby, dokladujúce, že ich zamestnávateľovi ÚP umožnil zamestnať cudzinca. OCP tak nebude povinné po začatí konania čakať na schválenie možnosti cudzinca pracovať od iných štátnych orgánov. Navrhované opatrenie tiež výrazne optimalizuje systém, nakoľko neumožňuje, aby OCP začínalo konania, ktoré by viedli k zamietnutiu žiadosti z dôvodov na strane ÚP, čo vytvorí kapacity na urýchlenie procesu rozhodovania.
- f) Navrhované opatrenie nepredpokladá zavádzanie národného systému udeľovania prechodného pobytu. Naopak, zotrváva v rámci európskej legislatívy jednotného povolenia na pobyt a zamestnanie.
- g) Možnosť pokračovať v zamestnaní pri obnove prechodného pobytu predstavuje v súčasnom systéme veľký problém. Zamestnávateľ je často nútený ukončovať so zahraničným zamestnancom pracovný pomer (resp. pracovný pomer zaniká ex lege), ak nie je o jeho pobyte rozhodnuté ešte počas platnosti pôvodného pobytu. Navrhované riešenie vychádza z oddelenia systému schvaľovania zamestnania a pobytu. Aj pri obnovení pobytu je preto potrebné, aby zahraničný zamestnanec, ktorý preukáže pri obnovení prechodného pobytu, že disponuje súhlasom ÚP, bol oprávnený pokračovať v zamestnaní u pôvodného zamestnávateľa, prípadne začať pracovať u nového zamestnávateľa, až do právoplatného rozhodnutia o obnovení jeho pobytu. Nakoľko lehoty na udelenie súhlasu sú rôzne v prípade povolání s nedostatkom pracovnej sily a profesií, ktoré nedostatkové nie sú, zamestnávateľ bude zodpovedný zabezpečiť, aby o súhlas požiadal včas. Zahraničný zamestnanec bude môcť požiadať o obnovenie pobytu aj bez súhlasu, sankciou však bude nemožnosť pokračovať v zamestnaní po uplynutí platnosti pôvodného pobytu (rovnako ako za súčasného stavu).
- h) Posudzovanie zmeny zamestnávateľa počas platnosti udeleného pobytu by nemalo patriť medzi právomoci cudzineckej polície. Zachováva sa len informačná povinnosť cudzinca kvôli predchádzaniu zbytočnej administratívy súvisiacej so začatím konania o rušení pobytu z dôvodu pominutia účelu po uplynutí ochrannnej lehoty, po oznámení ukončenia zamestnania u pôvodného zamestnávateľa.



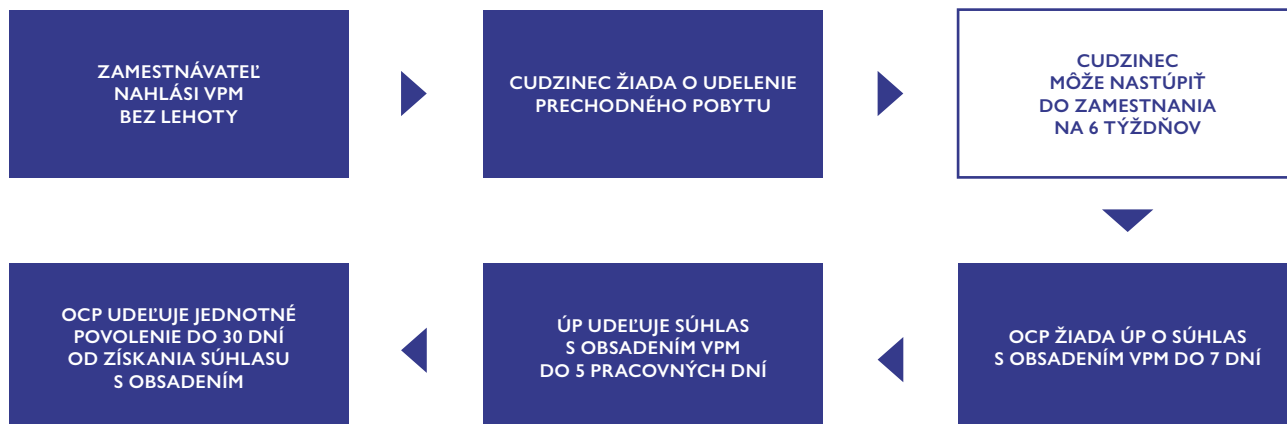
Tabuľka č. 4: Porovnanie súčasného a navrhovaného stavu pri zamestnávaní cudzincov v zamestnaniach s nedostatkom pracovnej sily

	EXISTUJÚCI STAV	NAVRHOVANÉ OPATRENIE
<b>Nahláška VPM</b>	áno, bez lehoty	áno, bez lehoty
<b>Dôsledky nepodania nahlášky VPM</b>	ukončenie procesu bez možnosti konvalidácie	výzva ÚP na nahlásenie VPM predĺženie lehoty na získanie súhlasu
<b>Schválenie väčšieho počtu cudzincov v jednom kroku</b>	nie	áno
<b>Posudzovanie príjmu cudzinca</b>	minimálna mzda	mzdový prah
<b>Možnosť zamestnať cudzinca pred udelením prechodného pobytu</b>	áno, po podaní kompletnej žiadosti	áno, po podaní kompletnej žiadosti
<b>Možnosť zamestnávateľa preveriť, či podaná žiadosť bola kompletná</b>	nie	potvrdenie o možnosti začať pracovať (osvedčenie o rodnom čísle)
<b>Možnosť pracovať pred udelením prechodného pobytu</b>	najviac 6 týždňov	do uplynutia oprávneného pobytu
<b>Doklady k žiadosti o udelenie prechodného pobytu</b>	prísľub na zamestnanie, doklad o bezúhonnosti, doklad o zabezpečení ubytovania	súhlas, doklad o bezúhonnosti, doklad o zabezpečení ubytovania
<b>Maximálny počet zamestnaných cudzincov v zrýchlenom konaní</b>	najviac 30 %	nie
<b>OCP komunikuje s ÚP a čaká na súhlas s obsadením VPM</b>	áno	nie
<b>Zamestnávateľ hlási začiatok pracovného pomeru</b>	opakovane (informačná karta, po udelení pobytu)	po nástupe do zamestnania
<b>Možnosť pracovať počas obnovy pobytu</b>	do uplynutia platnosti pôvodného pobytu	počas celého konania o obnove pobytu
<b>Zmena zamestnávateľa</b>	potvrďuje OCP na základe súhlasu ÚP	vydaním nového súhlasu bez účasti OCP

Diagram č. 1: Porovnanie postupnosti krokov pri udeľovaní pobytu na zamestnanie v nedostatkovej profesii

## POROVNANIE NAVRHNUTÉHO RIEŠENIA SO SÚČASNÝM STAVOM – UDELENIE POBYTU

### SÚČASNÝ STAV



### NAVROVANÉ RIEŠENIE



Diagram č. 2: Porovnanie postupnosti krokov pri obnovovaní pobytu na zamestnanie v nedostatkovnej profesii

## POROVNANIE NAVRHNUTÉHO RIEŠENIA SO SÚČASNÝM STAVOM – OBNOVENIE POBYTU

### SÚČASNÝ STAV



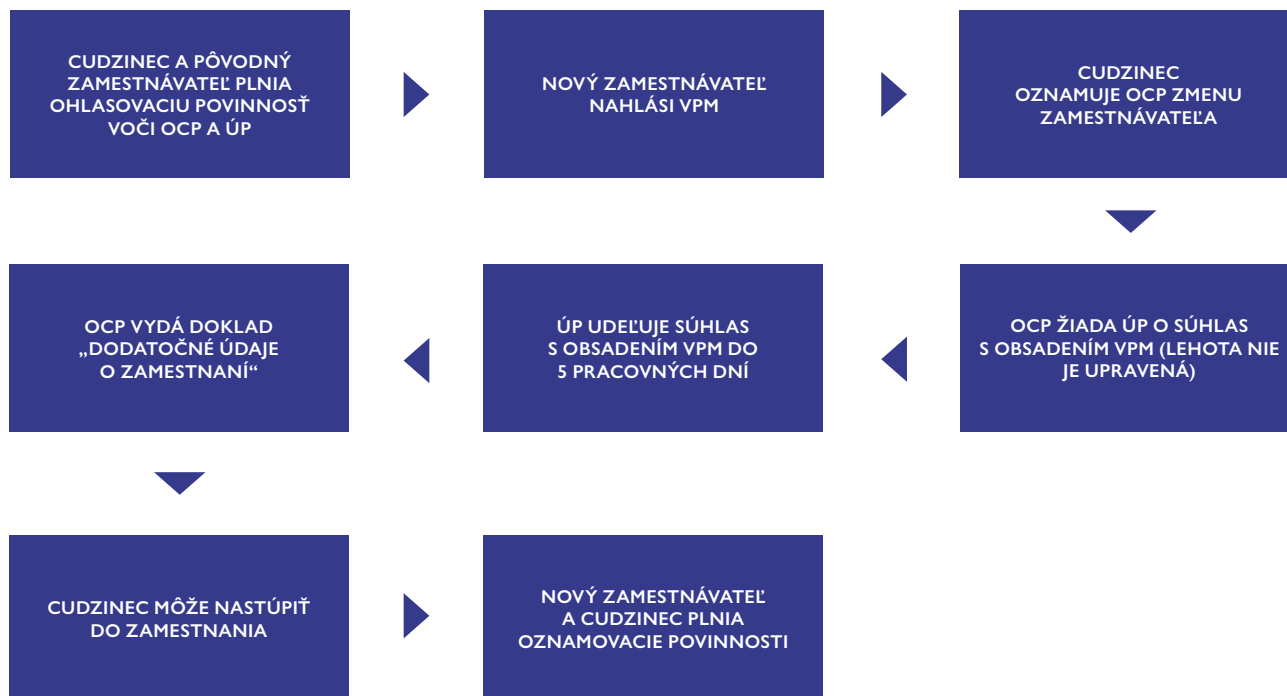
### NAVROVANÉ RIEŠENIE



Diagram č. 3: Porovnanie postupnosti krokov pri zmene zamestnávateľa v nedostatkovnej profesii

## POROVNANIE NAVRHNUTÉHO RIEŠENIA SO SÚČASNÝM STAVOM – ZMENA ZAMESTNÁVATEĽA

### SÚČASNÝ STAV



### NAVRHOVANÉ RIEŠENIE



## Jednotné povolenie – všeobecne (dostatkové pozície)

Udeľovanie jednotného povolenia pre cudzincov, ktorí vstupujú na trh práce SR v pozíciách, ktoré nie sú zaradené na Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily, prebieha obdobne. Rozdiel je iba v dĺžke procesu získania súhlasu s obsadením pracovného miesta. ÚP udelí súhlas po preskúmaní situácie na trhu práce po 30 – 60 dňoch. Po získaní súhlasu platí rovnaký postup ako v prípade profesie, považovanej za nedostatkovú.

## 7 Program pracovnej mobility – vysokokvalifikovaná pracovná sila (modrá karta EÚ)

### SÚČASNÝ STAV

Modrá karta EÚ je súčasťou spoločnej stratégie EÚ na prilákanie vysokokvalifikovanej pracovnej sily. V roku 2019 bolo vydaných 36 806 modrých kariet EÚ, veľká väčšina (78%) v Nemecku, nasledovalo Poľsko (5,7%) a Francúzsko (5,5 %). V Českej republike bolo vydaných 570 MK, v SR len 12.<sup>44</sup> Česká republika a ďalšie členské štáty EÚ však majú na rozdiel od SR vytvorený aj národný systém na prilákanie vysokokvalifikovaných odborníkov, a preto počet MK neodrzakadľuje skutočný počet vysokokvalifikovaných cudzincov prichádzajúcich do členských štátov.<sup>45</sup>

Tento nástroj nenaplnil očakávania najmä preto, že mnohé členské štáty EÚ sa popri MK spoliehajú aj na nástroje vnútroštátnej legislatívy. V roku 2018 vydali členské štáty EÚ až 70% MK pre vysokokvalifikovaných cudzincov podľa svojich národných programov. Potenciál tohto nástroja je nevyužitý a EK pracuje na „novej smernici“.<sup>46</sup>

Novo navrhovaná smernica o MK sa má zamerať najmä na zvýšenie atraktivity MK ponúkaním takých možností a oprávnení pre cudzincov, ktoré národné programy nevedia a nemôžu zabezpečiť. Vnútroštátne nástroje nemôžu zo svojej podstaty ponúknuť možnosť ľahko sa pohybovať, pracovať a zdržiavať sa vo viacerých členských štátoch EÚ a aj týmto prilákať ľudí s vysokou kvalitou zručností. Iba opatrenia na úrovni EÚ môžu ponúknuť pružný systém, s ktorým budú členské štáty EÚ lepšie súťažiť s inými

cieľovými krajinami o obmedzenú ponuku vysokokvalifikovaných pracovníkov.<sup>47</sup> Z údajov OECD z roku 2016 vyplýva, že zo všetkých cudzincov prichádzajúcich z tretích krajín do krajín OECD si 48% nízkokvalifikovaných migrantov a 31% vysoko vzdelaných migrantov vyberie ako svoju destináciu EÚ.<sup>48</sup> Preskúmanie modrej karty EÚ v rámci novej politiky v oblasti legálnej migrácie s cieľom vytvoriť z nej účinnejší nástroj na priťahovanie talentovaných ľudí do Európy, bolo avizované v Európskej migračnej agende.<sup>49</sup>

Dňa 17. mája 2021 Európsky parlament a Rada dosiahli dohodu o nových pravidlách, ktoré menia a upravujú niektoré zásadné oblasti pri schvaľovaní MK:

- Mzdový prah pre zamestnancov s modrou kartou EÚ sa zníži a mal by sa pohybovať v rozmedzí od minimálne 1,0 a maximálne 1,6-násobku priemerného hrubého ročného platu v dotknutom členskom štáte EÚ.
- Minimálna dĺžka pracovného pomeru sa skrúti z 12 mesiacov na 6 mesiacov.
- Nové pravidlá uľahčia uznávanie profesionálnych zručností pre povolania v sektore informačných a komunikačných technológií.
- Zavedie sa viac flexibility do zmeny pozície alebo zamestnávateľa.
- Zníži sa administratívna záťaž pri mobilite do iného členského štátu EÚ.
- Uľahčí sa prístup k dlhodobému pobytu.

### ČO JE POREBNÉ?

**Vzhľadom na finalizáciu prijímania „novej smernice“, ktorá bude obsahovať viacero zásadných a atraktívnych zmien pre zahraničných pracovníkov aj zamestnávateľa, ako aj z dôvodu, že SR nemá aktuálne vytvorený žiadny vnútroštátny nástroj na prijímanie vysokokvalifikovaných zahraničných pracovníkov, je vhodné, aby primárnym nástrojom na prilákanie týchto pracovníkov pre SR bola aj naďalej MK. Navrhované riešenie sa zameriava na odstránenie zistených nedostatkov vo fungovaní tohto nástroja v rámci priestoru, ktorý ponúka existujúca európska legislatíva.**

<sup>44</sup> Zdroj: Eurostat (online data code: MIGR\_RESBC1 ), dostupné na: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr\\_resbc1/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_resbc1/default/table?lang=en)

<sup>45</sup> Program vysokokvalifikovaný zamestnanec, dostupné na: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/>

<sup>46</sup> Návrh smernice Európskeho parlamentu a Rady o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely zamestnania, v ktorom sa vyžaduje vysoká úroveň zručností COM/2016/0378 final – 2016/0176 (COD)

<sup>47</sup> Ibidem

<sup>48</sup> Senne, J.-N. a David, A.: General Context and Contribution of Labour Migration in Europe (Všeobecný kontext a príspevok pracovnej migrácie v Európe), OECD, 2016

<sup>49</sup> Oznámenie Komisie z 13. mája 2015 – Európska migračná agenda, COM(2015) 240 final

## KTORÝCH KATEGÓRIÍ SA OPATRENIE TÝKA?

Cudzincov, pochádzajúcich z krajín mimo EÚ s vysokoškolským vzdelaním, s pracovnou ponukou na obdobie dlhšie ako 1 rok a ponúkanou mzdou zodpovedajúcou príslušnému mzdovému prahu.

## ZÁKLADNÉ PRINCÍPY FUNGOVANIA NAVRHOVANÉHO SYSTÉMU:

- dôsledné rozdelenie schvaľovacieho procesu,
- zníženie výšky existujúceho mzdového prahu,
- odstránenie duplicity podstupovania testu trhu práce a posudzovania mzdového prahu,
- zjednodušenie preukazovania dosiahnutého vzdelania,
- nástup do zamestnania je umožnený podaním kompletnej žiadosti pred udelením pobytu,
- OCP neposudzuje možnosť cudzinca pracovať na území SR,
- výsledkom procesu je vydanie MK,
- zamestnanec je oprávnený pracovať počas celej doby konania o obnovení pobytu,
- zmena zamestnávateľa prebieha bez účasti OCP.

## ZDÔVODNENIE A POPIS OPATRENÍ:

- Je potrebné odčleniť schvaľovanie pracovnej pozície, ktoré realizuje ÚP na žiadosť zamestnávateľa, od udelenia pobytu, realizovaného OCP na žiadosť cudzinca/zamestnávateľa.
- Aby existujúce nastavenie výšky mzdového prahu pri MK odrážalo podmienky na pracovnom trhu v SR, je vhodné využiť možnosti ponúkané smernicou o MK a znížiť mzdový prah pri profesiách, ktoré boli vyhodnotené ako nedostatkové na 1,2-násobok mzdy v národnom hospodárstve. Rovnako pri ostatných vysokokvalifikovaných profesiách je potrebné upraviť výpočet výšky mzdového prahu ako násobok mzdy v národnom hospodárstve. Tým sa zrealizujú podmienky v porovnaní so súčasným stavom, keď sa výška mzdového prahu určuje na základe priemernej sektorovej mzdy. Zároveň je potrebné, aby sa úroveň výšky mzdového prahu pravidelne vyhodnocovala.
- Skúsenosti z iných členských štátov EÚ ukazujú, že vhodné nastavenie mzdového prahu je dostatočným regulátorom na ochranu trhu práce a zamedzenie mzdového dumpingu. Duplicita s testom trhu práce je nadbytočná komplikácia systému, ktorú je nutné úplne vylúčiť.
- Vzdelanie by cudzinec preukazoval dokladom osvedčujúcim príslušnú vyššiu odbornú kvalifikáciu – úradne overeným vysokoškolským diplomom. Ten zabráni zamestnávateľovi zneužívať systém a prijímať do pracovného pomeru cudzincov s nezodpovedajúcou kvalifikáciou. Pri regulovaných povoleniach sa systém

nemení a vyžaduje sa doklad o uznaní vzdelania v príslušnom odbore alebo sektore.

- Riešenie predpokladá udelenie súhlasu s obsadením pracovného miesta vopred, pred podaním žiadosti cudzinca o MK. Nie je preto opodstatnené obmedzovať jeho vstup na pracovný trh z dôvodov na strane orgánov rozhodujúcich o „povolení na pobyt“. Zachovávajú sa existujúce povinnosti zamestnávateľa informovať ÚP o nastúpení cudzinca do zamestnania spolu s povinnosťou zaslať ÚP pracovnú zmluvu. Jednoznačná identifikácia cudzinca pomocou rodného čísla umožní krížovú kontrolu plnenia povinností zamestnávateľa prostredníctvom iných subjektov verejnej správy, napr. Sociálnej poisťovne.
- Z pohľadu orgánu rozhodujúceho o povolení na pobyt opatrenie minimalizuje riziko, že budú na pracovný trh vstupovať osoby, ktorých pobyt bude v konečnom dôsledku zamietnutý tak, že podmieňuje vstup na pracovný trh odovzdaním biometrických údajov a odovzdaním kompletnej žiadosti o MK. O udelenie MK budú žiadať len osoby, ktoré disponujú dokladom, že ich zamestnávateľovi ÚP umožnil zamestnať cudzinca takýmto spôsobom. OCP tak nebude povinné po začatí konania čakať na schválenie možnosti cudzinca pracovať od iných štátnych orgánov.
- Prijatie „novej smernice“ o MK zásadne zvýši atraktivitu MK natoľko, že vlastný národný program nebude mať možnosť novému modelu konkurovať.
- Navrhované riešenie vychádza z oddelenia systému schvaľovania zamestnania a pobytu. Aj pri obnovení pobytu je preto potrebné, aby zamestnanec, ktorý preukáže pri obnovovaní MK, že jeho zamestnávateľ disponuje súhlasom ÚP, bol oprávnený pokračovať v zamestnaní u pôvodného zamestnávateľa, prípadne začať pracovať u nového zamestnávateľa až do právoplatného rozhodnutia o obnovení jeho pobytu. Zamestnanec bude mať možnosť požiadať o obnovenie MK aj bez súhlasu, sankciou však bude nemožnosť pokračovať v zamestnaní po uplynutí jej platnosti (rovnako ako v existujúcom systéme).
- Súčasná právna úprava zmeny zamestnávateľa držiteľa MK nie je jednoznačná najmä z pohľadu vzájomných vzťahov a kompetencií ÚPSVaR a OCP. OCP po obdržaní novej pracovnej zmluvy od cudzinca v lehote 5 pracovných dní pred nástupom do zamestnania posudzuje, či bude cudzinec pracovať v rovnakej pracovnej oblasti a či výška mzdy zodpovedá mzdovému prahu. Z legislatívy nie je jednoznačné, či by OCP malo komunikovať s ÚPSVaR a vyžiadať si súhlas s obsadením VPM ako v prípade jednotného povolenia. Posudzovanie zmeny zamestnávateľa počas platnosti udeleného pobytu by nemalo koncepčne patriť medzi právomoci cudzineckej polície. Navrhované opatrenie zachováva len existujúcu informačnú povinnosť cudzinca.

Tabuľka č. 5: Porovnanie súčasného a navrhovaného stavu pri zamestnávaní cudzincov s modrou kartou

## HLAVNÉ ROZDIELY

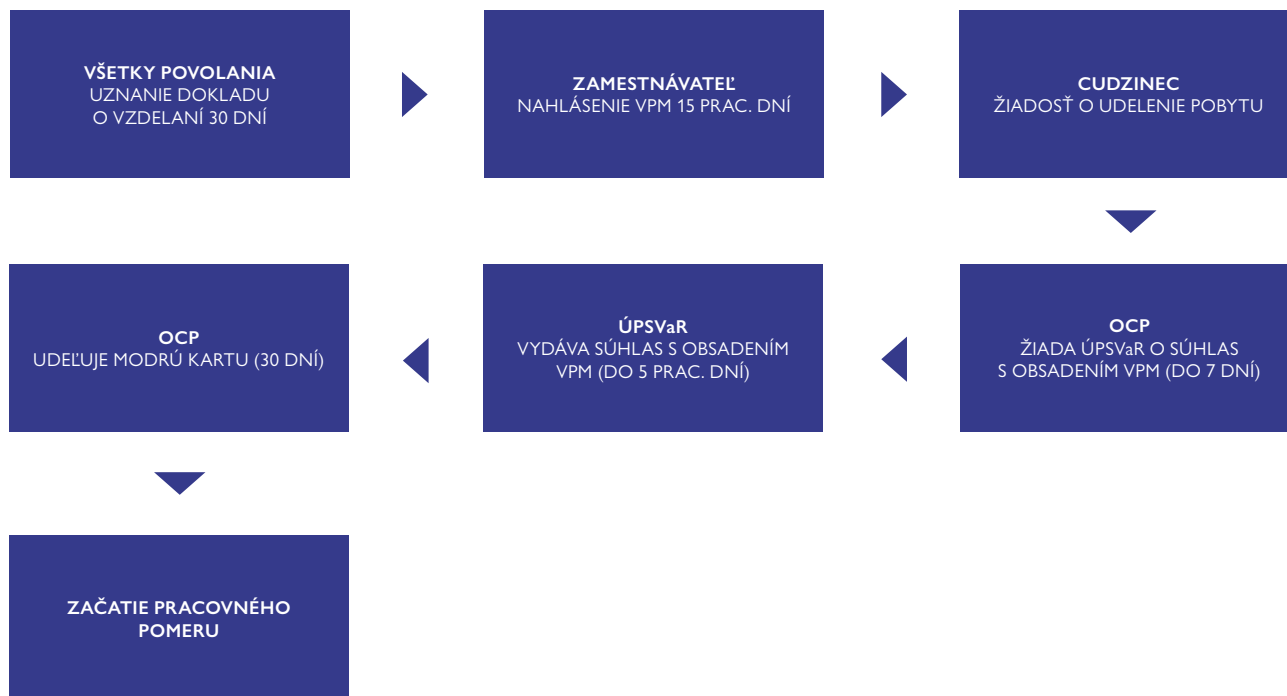
	EXISTUJÚCI STAV	NAVRHOVANÉ OPATRENIE
Nahláška VPM	áno, minimálne 15 pracovných dní pred podaním žiadosti o pobyt	áno, bez lehoty
Dôsledky nepodania nahlášky VPM	ukončenie procesu bez možnosti konvalidácie	výzva ÚP na nahlásenie VPM, predĺženie lehoty na získanie súhlasu
Posudzovanie príjmu cudzinca	áno 1,5-násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v SR v príslušnom odvetví	áno <b>nedostatkové profesie:</b> SK-ISCO 1, 2 – mzdový prah 1,2-násobok mzdy v národnom hospodárstve <b>ostatné profesie:</b> 1,5-násobok mzdy v národnom hospodárstve
Možnosť zamestnať cudzinca pred udelením MK	nie	áno, po podaní kompletnej žiadosti a získaní rodného čísla
Možnosť pracovať pred udelením modrej karty	nie	áno, počas celej doby rozhodovania o pobyte
OCP komunikuje s ÚP a čaká na súhlas s obsadením VPM	áno	nie
Zamestnávateľ hlási začiatok pracovného pomeru	po nástupe do zamestnania	po nástupe do zamestnania
Doklad o vzdelaní	áno	áno
Uznanie dokladu o vzdelaní	áno, pri regulovaných aj neregulovaných povolaniach	áno, pri regulovaných povolaniach
Register trestov	áno	áno, výpisom z registra trestov štátu, v ktorom mal v posledných desiatich rokoch najdlhšie bydlisko
Doklad o ubytovaní	áno	nie, adresa uvedená v žiadosti o pobyt



Diagram č. 4: Porovnanie postupnosti krokov pri udeľovaní modrej karty

## POROVNANIE NAVRHNUTÉHO RIEŠENIA SO SÚČASNÝM STAVOM – UDELENIE MK

### SÚČASNÝ STAV



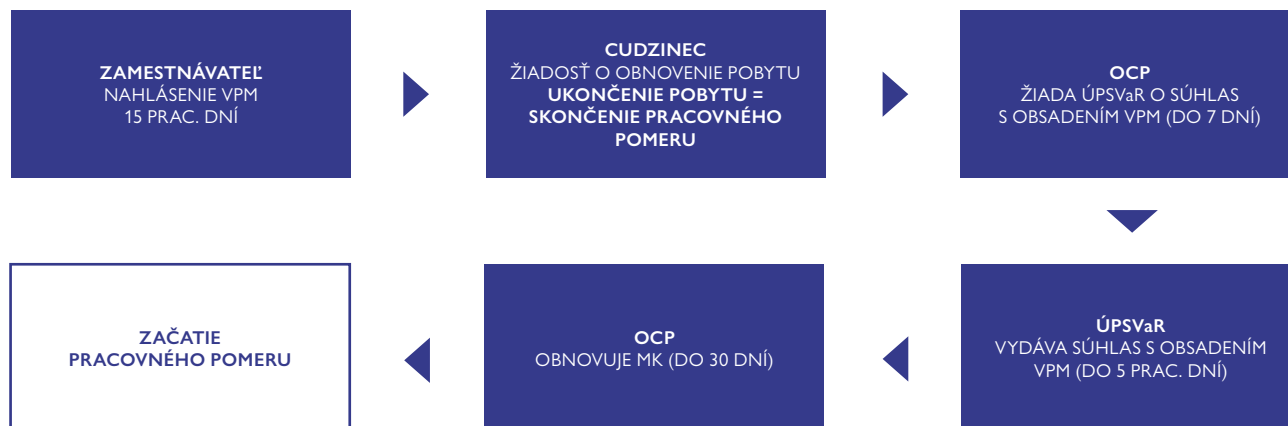
### NAVROVANÉ RIEŠENIE



Diagram č. 5: Porovnanie postupnosti krokov pri obnovovaní modrej karty

## POROVNANIE NAVRHNUTÉHO RIEŠENIA SO SÚČASNÝM STAVOM – OBNOVENIE MK

### SÚČASNÝ STAV



### NAVRHOVANÉ RIEŠENIE



Diagram č. 6: Porovnanie postupnosti krokov pri zmene zamestnávateľa držiteľov modrej karty

## POROVNANIE NAVRHNUTÉHO RIEŠENIA SO SÚČASNÝM STAVOM – ZMENA ZAMESTNÁVATEĽA

### SÚČASNÝ STAV



### NAVRHOVANÉ RIEŠENIE



## 8 Vízum na hľadanie zamestnania

### SÚČASNÝ STAV

Ekonomické podmienky, ktoré dnes ponúkajú slovenskí zamestnávateľia zahraničným zamestnancom, nemôžu konkurovať väčšine členských štátov EÚ vrátane susedných štátov. Konkurenčnú nevýhodu je nevyhnutné vyrovnávať elimináciou administratívnych prekážok pri vstupe na pracovný trh.

### ČO JE POTREBNÉ?

**Vytvoriť systém, ktorý umožní vybraným kategóriám najtalentovanejších a najpotrebnejších zahraničných zamestnancov urýchlený vstup na pracovný trh v SR na základe národného víza bez nutnosti preukazovať vopred garantované pracovné miesto u konkrétneho zamestnávateľa. Súčasne treba vytvoriť komplexný systém opatrení na ich prilákanie do SR.**

Je dôležité, aby si SR, ktorá má systém pracovnej mobility založený na tzv. employer-led systéme (ako väčšina krajín EÚ, kde sa zohľadňuje momentálny dopyt zamestnávateľa a vstup na pracovný trh je podmienený konkrétnou pracovnou ponukou), vytvorila doplnkový nástroj s prvkami tzv. skill-based systému/potential-oriented systému (žiadosti o pobyt nepredchádza pracovná ponuka), ktorý sa dá v budúcnosti jednoducho nastaviť na žiadanú skupinu zahraničných pracovníkov. Vízum na hľadanie zamestnania je jedným z nástrojov pracovnej mobility, ktorý využívajú aj viaceré členské štáty EÚ.

Navrhované riešenie sa odvíja od 2 základných motívácií:

- vytvoriť kanál pre zdravotníckych pracovníkov;
- otvoriť SR talentom a najžiadanejším odborníkom.

Potrebu zapojiť SR do boja o talenty v kontexte demografických zmien a zvýšenej emigrácie domácej populácie zdôrazňuje aj Plán obnovy. Dokument pracuje s návrhom tzv. fast-track schémy pre vysokokvalifikovaných zamestnancov a zahraničných študentov. Ďalej presadzuje potrebu vytvorenia podporného programu na prilákanie zahraničných talentov. Cieľom je zvýšiť transfer vedomostí a poznatkov do slovenskej ekonomiky a akademického prostredia.<sup>50</sup>

## VYTVORENIE VSTUPNÉHO KANÁLU PRE ZDRAVOTNÍCKYCH PRACOVNÍKOV

Zdravotnícky sektor patrí z pohľadu starnutia obyvateľstva a odlivu pracovnej sily<sup>51</sup> do krajín s lepšími pracovnými podmienkami medzi najviac zasiahnuté, poddimenzované a zároveň strategické sektory. Podľa údajov Inštitútu zamestnanosti je zrejme, že veková štruktúra sestier a lekárov nie je dobrá (v roku 2017 bolo 36 % lekárov starších ako 55 rokov a 12 % z toho dokonca starších ako 65 rokov)<sup>52</sup>. Už teraz SR chýbajú tisíce zdravotníkov a ich nedostatok sa bude v priebehu nasledujúcich rokov zvyšovať. Iné členské štáty EÚ ako napr. Nemecko, Francúzsko a Veľká Británia riešia nedostatok zdravotníckeho personálu bilaterálnymi zmluvami so štátmi mimo EÚ, ako aj špeciálnymi programami pracovnej mobility zameranými na tento sektor.

V roku 2019 chýbalo v SR viac ako 2 500 lekárov, pričom sa predpokladá, že do 5 rokov tento počet vzrastie na viac ako 4 000. Rovnako nepriaznivý stav je s počtom zubných lekárov, sestier a praktických sestier (bližšie pozri tabuľku č. 6).

**Tabuľka č. 6: Počet chýbajúcich lekárov, zubných lekárov a sestier v roku 2019 s prognózou k roku 2024**

POVOLANIE	Počet chýbajúcich pracovníkov k 30. 9. 2019	Odhad počtu chýbajúcich pracovníkov k 31. 12. 2024
lekár	2 666	4 179
zubný lekár	312	608
sestra	1 544	2 744
zdravotnícky asistent (praktická sestra)	116	205

Zdroj: Ministerstvo zdravotníctva SR

Navrhované opatrenie vytvára jednoduchý kanál, ktorý umožňuje tejto skupine zahraničných pracovníkov rýchlo a jednoducho prísť do SR a počas platnosti národného víza vykonávať činnosti smerujúce k splneniu kvalifikačných predpokladov na výkon zdravotníckeho povolania, napríklad v rámci osobitného programu vytvoreného

<sup>50</sup> Plán obnovy a odolnosti SR, Národný integrovaný reformný plán, Ministerstvo financií SR, 2020

<sup>51</sup> Medzi piatimi fakultami s najväčším podielom odchádzajúcich absolventov sú tri lekárske fakulty. Dostupné na: [https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/20281/98/2017\\_1\\_Odliv-mozgov-po-slovensky\\_20170109.pdf](https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/20281/98/2017_1_Odliv-mozgov-po-slovensky_20170109.pdf)

<sup>52</sup> Inštitút zamestnanosti: <https://www.iz.sk/30-grafov-o-zdravnictve/vekova-struktura-lekarov-zubnych-lekarov-sestier-v-roku-2017>

kompetentnými subjektami v tejto oblasti (MZ SR, MŠVVaŠ SR, samospráva).



### PRÍKLAD POUŽITIA NÁRODNÉHO VÍZA NA HĽADANIE PRÁCE:

Zubného lekára z Ruska zaujme, že SR ponúka stabilizačné opatrenie na otvorenie zubnej ambulancie v malom regióne. Rozhodne sa prísť do SR s cieľom usadiť sa tu a v budúcnosti potenciálne požiadať o túto formu pomoci. Na výkon zdravotníckeho povolania však potrebuje uznanie odbornej kvalifikácie získanej v domovskej krajine, čo vyžaduje dobrú znalosť slovenského jazyka. Požiada preto o národné vízum na hľadanie zamestnania (účel pobytu dokladuje predloženým diplomom z ruskej univerzity a dostatočným finančným zabezpečením) a nastúpi na intenzívny kurz slovenského jazyka, prípadne aj na osobitný program stáže (ak bude v SR vytvorený). Počas pobytu má možnosť neobmedzene pracovať alebo podnikáť. Počas platnosti víz (12 mesiacov) musí dosiahnuť uznanie kvalifikácie a požiadať o modrú kartu EÚ resp. jednotné povolenie. Podmienkou je práca v odbore, ktorý ho oprávnil na získanie národných víz. Ak sa mu nepodarí nájsť pracovnú ponuku, musí SR opustiť.

## OTVORENIE SR TALENTOM A ODBORNÍKOM

Kvalita slovenských vysokých škôl a podmienky pre výskum v SR nie sú dostatočné. Až 14 % Slovákov odchádza študovať tretí stupeň vzdelania do zahraničia, čo je druhý najhorší výsledok spomedzi krajín OECD. Naopak, počty zahraničných doktorandov sú nízke a prilákať na terciárne vzdelávanie cudzincov je náročné. V anglickom jazyku sa koná málo kurzov, cudzinci tvoria iba 6 % učiteľov, v porovnaní s viac ako polovicou na mnohých najlepších svetových univerzitách.<sup>53</sup> V rebríčkoch TOP 500 univerzít sveta nefigurovala v roku 2020 ani predtým žiadna slovenská vysoká škola.<sup>54</sup>

<sup>53</sup> OECD Economic Survey: Slovak Republic, OECD 2019 (19. 6. 2020), dostupné na: [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-slovak-republic-2019\\_eco\\_surveys-svk-2019-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-slovak-republic-2019_eco_surveys-svk-2019-en) [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-slovak-republic-2019\\_eco\\_surveys-svk-2019-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-slovak-republic-2019_eco_surveys-svk-2019-en)

<sup>54</sup> Rebríček QS 2021, dostupné na: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2021>

<sup>55</sup> Burmann, M., Perez, M. H., Hoffmann, V., Rhode, C., Schworm, S.: Highly Skilled Labour Migration in Europe Zdroj: OECD (2016), Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs, OECD Publishing, Paris., dostupné na: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/181272/1/dice-report-2018-1-50000000001959.pdf>

<sup>56</sup> Návrh Opatrení na odstránenie bariér pre trvalo udržateľný rozvoj automobilového priemyslu na Slovensku vrátane dodávateľskej siete – nové znenie, Ministerstvo hospodárstva SR, apríl 2019

Po prilákaní zahraničných študentov je dôležité vytvoriť také prostredie, aby absolventi ostali pôsobiť na slovenskom pracovnom trhu. Odliv zahraničných študentov z krajiny, kde vyštudovali, je problémom viacerých členských štátov EÚ. Len približne 16 – 30 % absolventov zostáva v členskom štáte EÚ a žiada o zmenu účelu pobytu.<sup>55</sup>

Potrebu zvýšiť výskumno-vývojové aktivity zdôrazňuje a pripomína aj MH SR v spolupráci so Zväzom automobilového priemyslu SR, poukazujúc na 44 % podiel priemyselnej výroby na HDP. Okrem výchovy a udržiavania domácich vývojárov a výskumníkov sa musí SR zamerať aj na prilákanie tých zahraničných.<sup>56</sup>

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

Nepredpokladá sa zahŕňanie pracovného trhu SR stovkami žiadateľov, opatrenie má podporiť skôr motiváciu cudzincov v osobitných situáciách, napr. ak sa absolvent školy z TOP 500 univerzít rozhoduje pre príchod do SR z rodinných dôvodov. V prípade akútnej potreby obsadenia pracovných pozícií v určitom sektore je tento nástroj veľmi flexibilný a štát ním dokáže pružne upraviť podmienky vstupu, napr. absolventi IT odborov bez ohľadu na rating univerzity môžu prísť na 12 mesiacov a nájsť si prácu v kategórii SK-ISCO 351.

## KTORÝCH KATEGÓRIÍ SA OPATRENIE TÝKA?

1. absolventi TOP 500 vysokých škôl (bez ohľadu na odbor),
2. absolventi 3. stupňa vysokoškolského štúdia (bez ohľadu na odbor),
3. lekári a iní kvalifikovaní zdravotnícki zamestnanci,
4. strategický sektor, napr. IT odborníci,
5. absolventi slovenskej vysokej školy do 12 mesiacov od ukončenia vzdelania

## ZÁKLADNÉ PRINCÍPY NAVRHOVANÉHO SYSTÉMU

- národný systém, zameraný na otvorenie SR talentom a odborníkom,
- možnosť žiadať o udelenie národného víza len na ZÚ SR,
- možnosť žiadať o udelenie národného víza len jedenkrát,
- podkladom na vydanie víz je doklad o vzdelaní podľa existujúcich požiadaviek,
- možnosť pracovať počas platného víza na základe informačnej karty,
- získanie pobytu je možné len počas platnosti víz v príslušnom odbore,
- zlúčenie rodiny nie je možné.

## ZDÔVODNENIE A POPIS OPATRENÍ

- Systém umožní vopred určeným talentom a odborníkom vstup do SR na účel zamestnania bez existujúcej pracovnej ponuky od konkrétneho zamestnávateľa.
- Oprávnenie zamestnať sa na území SR získa cudzinec na základe udeleného národného víza. O vízum požiada cudzinec na príslušnom ZÚ SR, a ten mu ho udelí na obdobie jedného roka.
- Účelom víza je primárne zabezpečiť jednoduchý vstupný kanál pre cudzinca, ktorý spĺňa kvalifikačné podmienky na zaradenie do konkrétneho programu, bez nutnosti získať pracovnú ponuku od konkrétneho zamestnávateľa na diaľku. Po získaní zamestnávateľa cudzinec požiada o udelenie niektorého zo štandardných pobytov umožňujúcich zamestnanie. Nepredpokladá sa možnosť národné vízum obnovovať ani ho rovnakej osobe udeliť opakovane.
- Okrem štandardných dokladov je podkladom na udelenie víza splnenie podmienok na zaradenie do konkrétneho programu, vo väčšine prípadov preukázanie získania požadovaného vzdelania.
- Počas „hľadania zamestnávateľa“ v odbore, pre ktorý mu bolo vízum udelené, sa nevyžaduje, aby cudzinec vykonával zamestnanie v odbore svojej kvalifikácie. Národné vízum mu umožní zamestnať sa (do získania prechodného pobytu) u ľubovoľného zamestnávateľa na základe informačnej karty.
- Držiteľ národného víza je oprávnený zdržiavať sa na území SR po uplynutí jeho platnosti len na základe MK alebo prechodného pobytu na účel zamestnania, ktoré boli udelené v odbore jeho kvalifikácie, pre ktorú mu bolo udelené národné vízum.
- Možnosť požiadať o zlúčenie rodiny nadobudne rodinný príslušník až po získaní prechodného pobytu zahraničného pracovníka.

Diagram č. 7: Postupnosť krokov pri žiadosti o národné víza za účelom hľadania zamestnania

## NAVRHOVANÉ RIEŠENIE



## 9 Program pracovnej mobility – národné vízum pre žiadané profesie

### SÚČASNÝ STAV

V zmysle Stratégie pracovnej mobility cudzincov z roku 2018 prijala SR legislatívu umožňujúcu zrýchlený vstup zahraničných pracovníkov na pracovný trh v SR na základe národného víza, udeleného v záujme SR, ktorý schválila vláda SR. Od zavedenia tohto inštitútu však táto možnosť nebola využitá.

Systém udeľovania národných víz pritom predstavuje flexibilný nástroj riadenia pracovnej mobility a môže byť vhodným doplnkom k systému udeľovania prechodného pobytu pre zamestnancov v žiadaných profesiách, najmä v prípadoch krátkodobých pracovných zmlúv, alebo v osobitných typoch profesií.

Vízový režim tiež umožní efektívne cieľiť migračnú politiku na konkrétne zdrojové krajiny a regulovať počty takto prijatých cudzincov s ohľadom na potreby pracovného trhu v SR, ako aj na kapacity dotknutých ZÚ SR.

## ČO JE POTREBNÉ?

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

## KTORÝCH KATEGÓRIÍ SA OPATRENIE TÝKA?

Všetkých cudzincov z krajín mimo EÚ, ktorí budú zamestnaní v osobitných žiadaných profesiách.

## ZÁKLADNÉ PRINCÍPY NAVRHOVANÉHO SYSTÉMU

- národný systém zameraný na zamestnancov v osobitných žiadaných profesiách,
- možnosť žiadať o udelenie národného víza na ZÚ SR,
- podkladom na vydanie víz je prísľub zamestnávateľa na zamestnanie cudzinca v profesii, ktorá bola zaradená do zoznamu žiadaných profesií,
- možnosť pracovať počas platného víza na základe informačnej karty,
- nevzniká nárok na zlúčenie rodiny,
- možnosť zmeny zamestnávateľa,
- možnosť predĺženia/obnovenia národného víza z územia SR,
- možnosť žiadať o udelenie pobytu z územia SR.

## ZDÔVODNENIE A POPIS OPATRENÍ

- Navrhované riešenie predpokladá prijatie uznesenia vlády, na základe ktorého bude zodpovedný orgán (MPSVaR SR) určovať skupiny zamestnancov v žiadaných profesiách.
- Cudzinec môže požiadať o vydanie národného víza len na ZÚ SR v zahraničí.
- Možnosť zamestnať cudzinca s udeleným národným vízom spadá pod výnimky z nutnosti získania osobitného povolenia na pobyt a zamestnanie. Zaradenie profesie do zoznamu žiadaných profesií bude samo osebe podkladom na udelenie národného víza. Vyžaduje sa však predloženie prísľubu zamestnávateľa na zamestnanie cudzinca v takejto profesii.
- Udelenie národného víza umožní držiteľovi vstúpiť na pracovný trh ihneď po udelení víza.
- Vzhľadom na dočasnú pobyt cudzinca nie je zlúčenie rodiny s týmto typom víza možné.

- Počas platnosti tohto víza je cudzinec oprávnený zmeniť zamestnávateľa, ale môže u neho vykonávať len činnosť, pre ktorú bolo vízum udelené.
- Národné vízum je možné žiadateľovi, ktorý spĺňa podmienky, udeľovať opakovane, a to aj z územia SR. Žiadosť o obnovenie národného víza je cudzinec povinný podať najneskôr 15 dní pred uplynutím platnosti pôvodného víza.
- Držiteľ národného víza je oprávnený požiadať o udelenie pobytu z územia SR bez ohľadu na jeho typ, prípadne účel prechodného pobytu. Cudzinec však nie je oprávnený zdržiavať sa na území SR po uplynutí platnosti národného víza.

*Diagram č. 8: Postupnosť krokov pri žiadosti o národné víza pre žiadané profesie*

## NAVRHOVANÉ RIEŠENIE



## 10 Program pracovnej mobility – cirkulárna/okružná migrácia

### SÚČASNÝ STAV

V SR pretrvávajú zvýšený dopyt aj po menej komplexných povolaniach. Hoci je možnosť rekvalifikácie nezamestnaných do tohto segmentu pomerne rýchla a nenáročná, záujem domácej pracovnej sily je nízky. Zahraničná pracovná mobilita je v týchto prípadoch jediným spôsobom nasýtenia existujúcej potreby trhu práce a vyvažovania vzniknutej nerovnováhy na trhu práce. Ide o pracovné pozície v sektoroch vyžadujúcich v určitom čase veľký príliv alebo odliv zamestnancov (sezóna v poľnohospodárstve, spustenie linky v automobilovom priemysle a pod.).



## ČO JE POTREBNÉ?

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

Cirkulárna migrácia je výhodná pre zamestnancov, ktorí nemajú záujem sa v SR usadiť, ale ich cieľom je len zarobiť, podporovať rodinu v domácej krajine a po uplynutí určitého času sa do krajiny pôvodu vrátiť.

## ČO JE EŠTE POTREBNÉ?

**Reformovať existujúci systém sezónneho zamestnávania a doplniť ho o národný komponent cirkulárneho/okružného zamestnávania nízkokvalifikovaných zahraničných pracovníkov. Navrhované zmeny v plnej miere využívajú možnosti, ktoré ponúka smernica o sezónnom zamestnávaní.<sup>57</sup>**

## KTORÝCH KATEGÓRIÍ SA OPATRENIE TÝKA?

Zahranických sezónnych zamestnancov a nízkokvalifikovaných zahraničných zamestnancov v kategóriách SK-ISCO 8 a 9.

## ZÁKLADNÉ PRINCÍPY NAVRHOVANÉHO SYSTÉMU

- vytvorenie nového konceptu prijímania zahraničných sezónnych zamestnancov,
- rozšírenie existujúceho systému určeného pre zahraničných sezónnych zamestnancov o národný prvok,
- možnosť žiadať o udelenie povolenia len mimo územia SR,
- predĺženie maximálnej dĺžky pobytu,

- podkladom na vydanie víza je súhlas s obsadením pracovného miesta,
- možnosť zmeny zamestnávateľa,
- možnosť predĺženia platnosti víza,
- možnosť získania víza opakovane, za zvýhodnených podmienok,
- zlúčenie rodiny nie je možné,
- získanie iného typu pobytu z územia SR nie je možné počas platnosti víza.

## ZDÔVODNENIE A POPIS OPATRENÍ

- Riešenie predpokladá zjednotenie systému udeľovania povolení. Súčasný systém je pre zamestnávateľov a samotných cudzincov komplikovaný (čo zrejme spôsobuje aj jeho nízke využívanie)<sup>58</sup>, keď umožňuje zahraničným sezónnym zamestnancom pracovať na území SR v troch rôznych režimoch. Výkon sezónneho zamestnania by bol možný výhradne na základe udeleného víza. V prípade krátkodobých pobytov do 90 dní – schengenského víza, v prípade pobytov dlhších ako 90 dní – národného víza, ktoré by udeľovali ZÚ SR v zahraničí.
- Navrhované opatrenie predpokladá prepojenie systému sezónneho zamestnania s osobitným národným systémom prijímania nízkokvalifikovaných zahraničných zamestnancov v nedostatkových profesiách, ktoré nie je možné považovať za sezónne. Pravidlá povoľovania vstupu na pracovný trh, zmeny zamestnávateľa, ako aj podmienky ich príchodu, zotrvania a obnovenia pobytu na území SR budú totožné ako v prípade zahraničných sezónnych zamestnancov.
- Smernica 2014/36/EÚ jednoznačne uvádza, že „požiadať o prijatie ako sezónny pracovník by malo byť možné len vtedy, keď sa štátny príslušník tretej krajiny zdržiava mimo územia členských štátov“.<sup>59</sup> Ustanovenia smernice však neboli do právneho poriadku SR prevedené správne, a tak legislatíva umožňuje určitým skupinám cudzincov žiadať o udelenie povolenia aj z územia SR. Navrhované opatrenie predpokladá prijímanie všetkých zahraničných zamestnancov v systéme okružnej migrácie len v prípade podania žiadosti mimo územia členských štátov EÚ/EHP na ZÚ SR.
- Existujúci systém, umožňujúci zamestnávať cudzincov ako sezónnych zamestnancov najviac 180 dní v priebehu 12 po sebe nasledujúcich mesiacov, nezodpovedá potrebám zamestnávateľov. Je preto vhodné využiť

<sup>57</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci

<sup>58</sup> V roku 2019 bolo udelených prvých povolení na sezónne zamestnanie do 90 dní 1 961 cudzincom, 17 cudzincom bolo udelené povolenie na pobyt a zamestnanie od 3 do 6 mesiacov. Zdroj: ÚHCP P PZ

<sup>59</sup> Čl. 15 úvodných ustanovení smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci

- možnosti smernice a predĺžiť možnosť zotrvať na pracovnom trhu na 9 mesiacov.
- e) Navrhnuté opatrenie vychádza z princípu jednotnosti celého systému pracovnej mobility. Udeleniu vstupného víza predchádza získanie súhlasu s obsadením pracovného miesta pre zamestnávateľa.
  - f) Opatrenie zachováva súčasné riešenie a umožňuje počas platnosti pobytu zmeniť zamestnávateľa jedenkrát.
  - g) Opatrenie zachováva súčasné riešenie a umožňuje vízum jedenkrát predĺžiť, pri zachovaní maximálnej dĺžky pobytu 9 mesiacov.
  - h) Ak cudzinec požiada o udelenie víza opakovane, ZÚ SR mu ho udelí v skrátenej lehote.
  - i) Vzhľadom na dočasnú pobytu cudzinca nie je zlúčenie rodiny s týmto typom víza možné.
  - j) Opatrenie je koncipované ako nástroj krátkodobej, cirkulárnej/okružnej migrácie, preto nepredpokladá možnosť akejkoľvek zmeny typu pobytu z územia SR.

Tabuľka č. 7: Porovnanie súčasného a navrhovaného stavu pri sezónnom zamestnaní

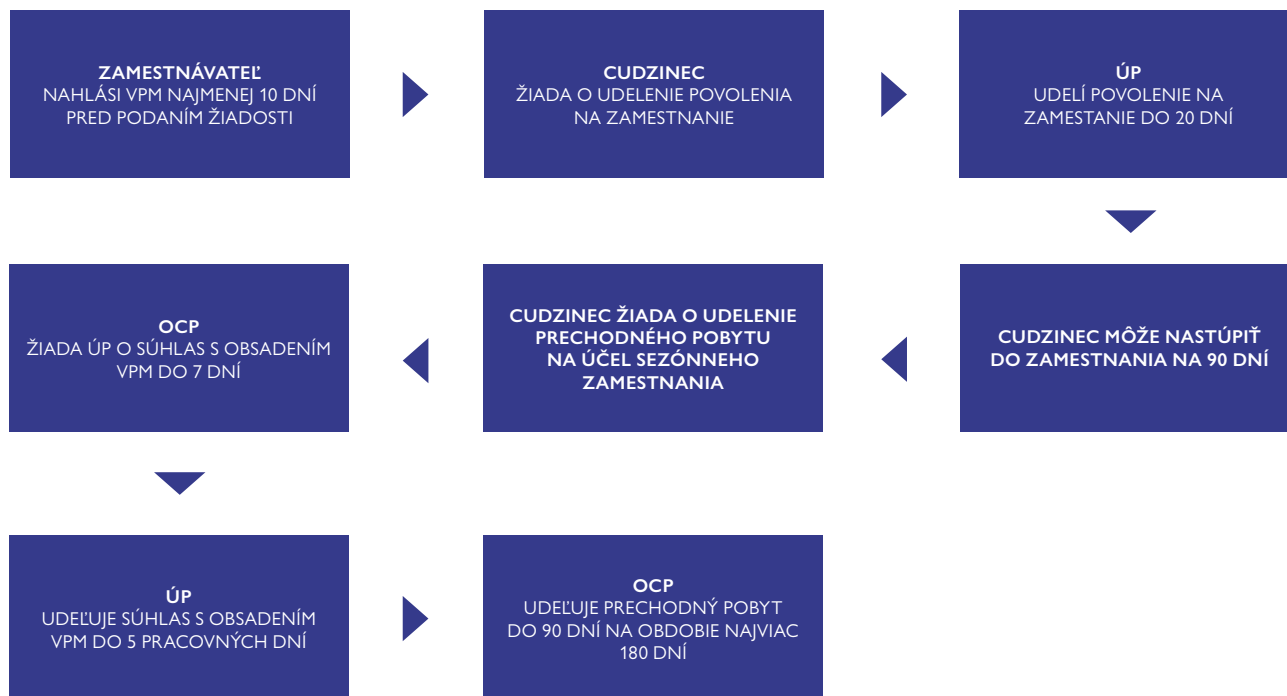
#### HLAVNÉ ROZDIELY:

	EXISTUJÚCI STAV	NAVRHOVANÉ OPATRENIE
Katégorie cudzincov	sezónni pracovníci	sezónni pracovníci a zamestnanci v SK-ISCO 8 a 9
Nahláška VPM	áno, 10 dní pred podaním žiadosti o povolenie na zamestnanie	áno, bez lehoty
Dôsledky nepodania nahlášky VPM	neudelenie povolenia na zamestnanie	výzva ÚP na nahlásenie VPM, predĺženie lehoty na získanie súhlasu
Schválenie väčšieho počtu cudzincov v jednom kroku	nie	áno
Posudzovanie príjmu cudzinca	minimálna mzda	mzdový prah
Skúmanie situácie na trhu práce	áno	iba pri profesiách, ktoré nie sú nedostatkové
Možnosť zamestnať cudzinca	najskôr po udelení povolenia na zamestnanie (cca 30 pracovných dní), v prípade vízových cudzincov až po udelení vstupného víza (+ 15 dní)	na základe súhlasu po udelení vstupného víza
Možnosť získať povolenie na území SR	áno	nie
Dĺžka povolenia	180 dní v priebehu roka	9 mesiacov v priebehu roka

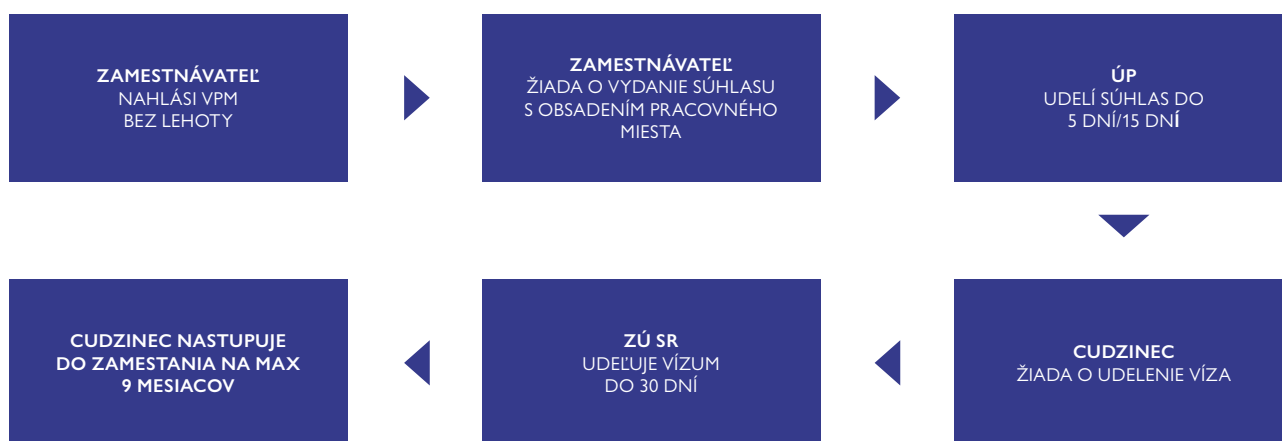
Diagram č. 9: Porovnanie postupnosti krokov pri zamestnaní cudzinca na sezónne zamestnanie

## POROVNANIE NAVRHNUTEHO RIEŠENIA SO SÚČASNÝM STAVOM

### SÚČASNÝ STAV



### NAVRHOVANÉ RIEŠENIE



# 2

## BILATERÁLNA SPOLUPRÁCA S KRAJINAMI PÔVODU ZAHRANIČNÝCH PRACOVNÍKOV

Medzinárodnú migráciu nespôsobujú len impulzné faktory v krajinách pôvodu (napr. nízke mzdy alebo vysoká nezamestnanosť). Riadi ju aj dopyt rozvinutých krajín (napr. chronický nedostatok a zároveň potreba zahraničných pracovníkov). Dopyt je iniciovaný buď náborom zamestnávateľov, alebo štátnymi orgánmi konajúcimi v ich mene (napr. na základe bilaterálnych dohôd).<sup>60</sup>

Pri zvažovaní alternatív, ako správne riadiť pracovnú mobilitu v krajine, sa podľa trhov orientovanej teórie pracovnej migrácie obvykle zvažujú len dopytové faktory **prijímajúcej krajiny**. Často je preto opomenutá dôležitá premenná tejto rovnice – vplyv migrácie na rozvoj **krajín pôvodu/vysielajúcich krajín**.

Pozitívny dopad implementácie navrhovaných opatrení Schémy sa môže multiplikať, ak bude popri ich zavádzaní podporované aj riadenie zahraničnej pracovnej mobility prostredníctvom bilaterálnych dohôd zameraných na pracovnú mobilitu a zručnosti. Bilaterálne dohody zamerané na pracovnú mobilitu a zručnosti<sup>61</sup> predstavujú inovatívny prístup<sup>62</sup>, ktorý má podporu ILO<sup>63</sup> aj naprieč krajinami EÚ a medzinárodným spoločenstvom.

## AKTÉRI A ICH ZÁUJMY

V posledných rokoch sa mnohé tradičné krajiny pôvodu zahraničných pracovníkov, medzi ktoré patrila aj SR, postupne zaradili medzi cieľové krajiny pracovnej mobility. Ak má krajina uspieť v konkurenčnom boji o talenty, je potrebné zamerať sa na riadenie legálnej pracovnej mobility a proaktívnu spoluprácu s možnými krajinami pôvodu zahraničných pracovníkov.

K dôležitým aspektom v tejto oblasti patrí porozumenie rôznorodosti záujmov jednotlivých aktérov – vlády, zamestnávateľov, odborov, pracovných agentúr, krajiny pôvodu zahraničných pracovníkov a cieľovej krajiny. Dôležité je pritom brať do úvahy aj rozmanitosť

a štruktúru prichádzajúcich zahraničných pracovníkov.<sup>64</sup> Každá skupina zahraničných pracovníkov má iné záujmy a iným spôsobom ovplyvňuje trh práce cieľovej krajiny.<sup>65</sup> Cudzinci môžu benefitovať z jednoduchého prístupu na trh práce a možností uplatnenia, ktoré zodpovedajú ich schopnostiam. Zaujímajú ich aj možnosti zmeny prechodného pobytu na trvalý, možnosti zlúčenia rodiny a ochrana ich práv počas náboru aj zamestnania (Pozri bližšie kapitolu Motivačné opatrenia na prilákanie zahraničných pracovníkov do SR).

Pracovná mobilita prináša cieľovej krajine mnoho výhod. Zahraniční pracovníci značne prispievajú k nárastu pracovnej sily a aktívnej pracujúcej populácie a vyplňajú miesta v dôležitých rýchlo rastúcich aj v upadajúcich či oslabených sektoroch ekonomiky cieľovej krajiny, ktoré potrebujú vykryť voľné pozície nezaplnené domácou pracovnou silou. Prispievajú do daňového systému aj systému sociálneho zabezpečenia viac, než z neho profitujú.<sup>66</sup> V súčasnosti sa kvalifikačný rozmer riadenia pracovnej migrácie vyvinul na všetkých úrovniach, od modelov jednostranných migračných schém pre zahraničných pracovníkov, viac k partnerstvám založeným na migrácii ľudského kapitálu a zručností, ktoré sú užšie spojené s potrebami trhu práce oboch zúčastnených krajín a ktoré zapájajú všetkých relevantných partnerov.<sup>67</sup> Medzinárodná pracovná migrácia, najmä cirkulárna/okružná, môže byť prospešná pre cieľové krajiny, ako aj pre krajiny pôvodu, a to pri zachovaní najvyšších úrovní ochrany práv migrujúcich pracovníkov.<sup>68, 69</sup>

<sup>60</sup> Piore in Theories of International Migration: A Review and Appraisal, Massey and Coll., 1993

<sup>61</sup> IOM definuje bilaterálne dohody zamerané na pracovnú mobilitu a zručnosti ako zmluvy uzavreté medzi dvoma štátmi, ktoré sú právne záväzné a primárne súvisiace s medzištátnou spoluprácou v oblasti pracovnej migrácie.

<sup>62</sup> tieto dohody majú rozvojový a socioekonomický dopad na krajinu pôvodu – napr. rozvoj zručností miestnej pracovnej sily, posilnenie miestnych inštitúcií, vytváranie pracovných príležitostí v krajine pôvodu a pod.

<sup>63</sup> Zdroj: [https://www.ilo.org/asia/areas/labour-migration/WCMS\\_226300/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/areas/labour-migration/WCMS_226300/lang--en/index.htm) (zo dňa 1. 4. 2021)

<sup>64</sup> Newson Michael, IOM Viedeň: Prezentácia na webinári o krajinách pôvodu organizovanom v rámci projektu Technická podpora pri príprave Schémy pracovnej mobility pre SR (1. 3. 2021)

<sup>65</sup> Ibidem

<sup>66</sup> Is migration good for the economy?, OECD, dostupné na: <https://www.oecd.org/migration/OECD%20Migration%20Policy%20Debates%20Numero%202.pdf>, pozri aj Domonkos, T.: Fiškálne efekty migrácie v SR, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

<sup>67</sup> Ibidem

<sup>68</sup> Skills based migration and partnerships: Elements and Essential Prerequisites, IOM Standing Committee on Programmes and Finance, Session 25

<sup>69</sup> World Social Report 2020, Chapter 5: International migration: a force for equality, under the right conditions, dostupné na: [http://documents.worldbank.org/curated/en/507301468142196936/841401968\\_200510319015644/additional/343200GEP02006.pdf](http://documents.worldbank.org/curated/en/507301468142196936/841401968_200510319015644/additional/343200GEP02006.pdf)

## ODPORÚČANIA PRE BILATERÁLNE DOHODY V OBLASTI PRACOVNEJ MOBILITY

Jedným zo spôsobov úpravy vzťahov a riadenia zahraničnej pracovnej mobility je uzatváranie bilaterálnych dohôd v oblasti pracovnej mobility so zameraním predovšetkým na partnerstvá v oblasti mobility zručností.<sup>70, 71</sup>

Bilaterálne dohody v oblasti pracovnej mobility a partnerstvá v oblasti mobility zručností sú príležitosťou tak pre cieľovú krajinu, ako aj pre krajinu pôvodu a zahraničných pracovníkov vzhľadom na zameranie sa na rozmer zručností.

SR má aktuálne uzatvorenú len jednu zmluvu o zamestnávaní občanov z krajín mimo EÚ – s Ruskou federáciou, ktorá sa však neuplatňuje. SR nie je v bilaterálnej spolupráci v oblasti pracovnej migrácie príliš aktívna. Sústreďuje sa najmä na podporu programov pracovných dovolení mladých, kde využíva tak formálne nástroje bilaterálnych zmlúv, ako aj menej formálne nástroje memoránd o porozumení. SR uzavrela dohody o programoch pracovnej dovolenky s niekoľkými krajinami, okrem iných napr. s Kanadou, Novým Zélandom či Austráliou. Z týchto dohôd profitujú najmä občania SR, zo strany občanov druhej zmluvnej strany je záujem minimálny.<sup>72</sup>

Je dôležité nájsť spoločné záujmy a porozumenie oboch zúčastnených krajín a neopomenúť zapojenie rôznych kľúčových hráčov (odborníci, zamestnávateľov a i.) už v procese tvorby bilaterálnej dohody.<sup>73</sup> Zo skúseností ILO vyplýva, že mnoho štátov pri tvorbe a príprave týchto dohôd podcení úvodnú fázu cyklu dohody. Pri tvorbe úspešných bilaterálnych dohôd, ktoré budú reálne implementované, je preto potrebné sústrediť sa na<sup>74</sup>:

- **dôkladnú prípravu, výskum v oblasti trhu práce a jeho potrieb (v krajine pôvodu aj v cieľovej krajine), zozbieranie informácií o vzdelanostnom zložení populácie krajiny pôvodu,**

- **proces monitorovania a hodnotenia implementácie dohody na zachytenie nezrovnalostí/problémov pri implementácii a ich adresovania,**
- **medzinárodné štandardy ľudských práv (etický nábor<sup>75</sup>, sociálny dialóg, prístup k mechanizmom podávania sťažností, rodová (ne)diskriminácia, ochrana mzdy, uznávanie zručností a vzdelania, sociálne zabezpečenie a prístup k zdravotnej starostlivosti a pod.), politickú vôľu, administratívnu kapacitu štátov (konzuláty, ambasády a pod.), kapacitu uznávania vzdelania a zručností a i.,**
- **celý migračný cyklus – identifikáciu potrieb trhu práce a voľných pracovných miest v cieľovej krajine, nábor, prípravu na relokáciu, predodchodové opatrenia a tréningy, pracovný proces, ako aj návrat do krajiny pôvodu,**
- **partnerstvá v oblasti mobility zručností, ktoré musia byť progresívne a brať do úvahy vývoj na trhu práce a budúcnosť zamestnávania, digitalizáciu a automatizáciu, globalizáciu trhu práce, ako aj demografické zmeny<sup>76</sup>,**
- **cielenú kampaň v krajinách pôvodu, zameranú na konkrétny sektor, ktorá informuje o možnostiach práce v cieľovej krajine, a o procese a výhodách, ktoré má relokácia do danej krajiny,**
- **podporu tréningov na zvyšovanie zručností a nadobúdanie nových zručností zahraničných pracovníkov už v krajine pôvodu, napr. aj prostredníctvom súkromného sektora v cieľovej krajine.**

<sup>70</sup> Pozri aj: <https://eea.iom.int/sites/eea/files/publication/document/Skills-Mobility-Partnerships-Infosheet.pdf>

<sup>71</sup> Partnerstvá v oblasti mobility zručností sú považované za dohody medzi štátmi, ktoré zblížujú štáty v tematickej oblasti, v oblasti práce, zamestnanosti, vzdelávania a mobility/migrácie prostredníctvom intenzívnej spolupráce všetkých zainteresovaných aktérov (tzv. multistakeholder approach) vrátane vlád oboch štátov, zamestnávateľov, odborov a občianskej spoločnosti za účelom rozvoja zručností a vzájomného benefitovania z mobility ľudského kapitálu pri zachovaní najvyššej ochrany práv pracovníkov.

<sup>72</sup> Drozd, P., Paulenová, P.: Právna analýza, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

<sup>73</sup> Newson Michael, IOM Viedeň: Prezentácia na webinári o krajinách pôvodu organizovanom v rámci projektu Technická podpora pri príprave Schémy pracovnej mobility pre SR (1. 3. 2021)

<sup>74</sup> Natalia Popova, ILO Ženeva: Prezentácia na webinári o krajinách pôvodu organizovanom v rámci projektu Technická podpora pri príprave Schémy pracovnej mobility pre SR (1. 3. 2021)

<sup>75</sup> Pozri aj IRIS – The International Recruitment Integrity System, dostupné na: <https://iris.iom.int/global-policy-network-recruitment>

<sup>76</sup> Vassilyi Yuzhanin, IOM Ženeva: Prezentácia na webinári o krajinách pôvodu organizovanom v rámci projektu Technická podpora pri príprave Schémy pracovnej mobility pre SR (1. 3. 2021)



## INICIATÍVA IRIS – MEDZINÁRODNÝ SYSTÉM ETICKÉHO NÁBORU

(The International Recruitment Integrity System)

je globálna iniciatíva Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM), ktorá vznikla spoluprácou IOM s vládami a súkromným sektorom ako reakcia na obrovský počet obetí moderného otroctva, vykorisťovania a nútenej práce. Cieľom je bojovať proti týmto praktikám nielen na úrovni vzťahu zamestnanec a zamestnávateľ, ale zamerať sa na počiatok problému, ktorý začína už pri náboře zamestnancov (napr. platenie vysokých poplatkov cudzincami, následné nevyplácanie mzdy alebo zadržiavanie dokladov zamestnávateľom či agentúrou a pod.). IRIS definovala štandardy pre etický nábor a vytvorila certifikát etickej personálnej agentúry, o ktorý môže agentúra požiadať. Etickým náborom sa rozumie najímanie pracovníkov v súlade so zákonom, spravodlivým a transparentným spôsobom, pri rešpektovaní ich dôstojnosti a ľudských práv. Certifikácia je dostupná pre všetky súkromné personálne agentúry, ktoré pracujú s cudzincami. Na jej získanie potrebuje agentúra preukázať, že spĺňa požiadavky uvedené v štandardoch.

Certifikované agentúry sú zaradené do medzinárodného zoznamu, ktorý má pomôcť zamestnávateľom a cudzincom pri rozhodovaní, s ktorou agentúrou chcú spolupracovať. Dôležitý je aj následný monitorovací systém, ktorým sa preveruje dodržiavanie princípov, ku ktorým sa agentúry zaviazali.



## PRÍKLAD ÚSPEŠNEJ BILATERÁLNEJ SPOLUPRÁCE – NEMECKO A FILIPÍNY

Bilaterálna zmluva o zdravotníckych pracovníkoch medzi Nemeckom a Filipínami bola podpísaná v marci 2013. Zjednodušuje vstup filipínskych sestier do nemeckého zdravotníckeho systému prostredníctvom vládnej schémy zamestnávania.

K jej hlavným charakteristikám patrí etický nábor filipínskych pracovníkov, rovnosť zaobchádzania so zahraničným zdravotníckym personálom a spolupráca v oblasti rozvoja ľudských zdrojov pre vzájomný benefit oboch krajín. Tvorba tejto schémy bola podporená nemeckými zamestnávateľmi, ktorí zároveň finančne podporili koordináciu, jazykový tréning aj tréning špecialistov v krajine pôvodu a pokryli aj cestovné náklady a náklady na uznávanie vzdelania v Nemecku. Implementácia vytvorenej schémy je neustále monitorovaná spoločným výborom oboch krajín.

Zdroj: Natalia Popova, ILO Ženeva: Webinár o krajinách pôvodu (1. 3. 2021)

## POTENCIÁLNE REGIÓNY KRAJÍN PÔVDU ZAHRAŇIČNÝCH PRACOVNÍKOV PRE SR

Rôzne regióny a krajiny môžu byť pre SR relevantnými partnermi v oblasti pracovnej mobility a vykrývania potrieb slovenského trhu práce. IOM v tejto súvislosti nepreferuje ani neodporúča žiadne konkrétne krajiny, iba na základe analýz poukazuje na faktory, ktoré je vhodné zohľadniť pri výbere konkrétnej krajiny/regiónu.

Krajiny **Východného partnerstva** (Ukrajina, Moldavsko, Bielorusko, Gruzínsko, Azerbajdžan, Arménsko) spája relatívna geografická blízkosť a s tým súvisiace nižšie náklady pri náboře pracovnej sily, vyššie mzdové rozdiely, obmedzená súťaž s inými cieľovými krajinami a silná politická vôľa uzatvárať takéto typy medzinárodných zmlúv. Medzi nevýhody môže patriť málo skúseností s uzatváraním dvojstranných dohôd v tejto oblasti či ťažkosti s uznávaním kvalifikácií a vzdelania. Tento región môže pre SR poskytovať príležitosti hlavne v oblasti sezónnej a dlhodobej nízkokvalifikovanej pracovnej sily, čiastočne tiež v niektorých oblastiach aj dlhodobej vysokokvalifikovanej pracovnej sily.<sup>77</sup>

Krajiny **západného Balkánu** (Albánsko, Bosna a Hercegovina, Čierna Hora, Kosovo<sup>78</sup>, Severné Macedónsko a Srbsko) disponujú množstvom skúseností s organizovaným náborom pracovníkov, dobrou školiacou kapacitou a geografickou blízkosťou. Môžu sa prejavovať nízkou

<sup>77</sup> Newson Michael, IOM Viedeň: Prezentácia na webinári o krajinách pôvodu organizovanom v rámci projektu Technická podpora pri príprave Schémy pracovnej mobility pre SR (1. 3. 2021)

<sup>78</sup> Týmto označením nie sú dotknuté pozície k štatútu a označeniu je v súlade s rezolúciou BR OSN č. 1244/1999 a so stanoviskom Medzinárodného súdneho dvora k vyhláseniu nezávislosti Kosova.




politickou vôľou uzatvárať takéto dohody, spôsobenou najmä demografickým poklesom a odlivom mozgov, nižšími mzdovými rozdielmi a silnou konkurenciou iných krajín EÚ. Pracovná mobilita z týchto krajín môže byť príležitosťou pre SR v oblasti dlhodobej nízkokvalifikovanej a dlhodobej vysokokvalifikovanej pracovnej sily.<sup>79</sup>


**Stredná Ázia** (Uzbekistan, Turkménsko, Tadžikistan, Kazachstan, Kirgizsko) má skúsenosti s organizovaným náborom, skúsenosti s medzinárodnou migráciou (napr. do Ruska) a silnú politickú vôľu vzhľadom na mladú populáciu, tlaky na domáci trh práce, nezamestnanosť ako aj vysoké mzdové rozdiely a nízku konkurenciu iných cieľových krajín, vrátane krajín EÚ. Na druhej strane stoja vysoké náborové náklady a vzdialenosť, čo môže ovplyvniť najmä sezónnu migráciu. Problémom môžu byť náročnosť uznávania vzdelania či limitovaná konzulárna kapacita SR v týchto krajinách. Tieto krajiny môžu pre SR predstavovať príležitosti v oblasti dlhodobej nízkokvalifikovanej migrácie.<sup>80</sup>

V posledných rokoch je vidieť nárast počtu udelených prechodných pobytov na účel zamestnania, ako aj počet odovzdaných informačných kariet<sup>81</sup> zahraničným pracovníkom z krajín strednej Ázie, čo svedčí o ich záujme o SR. Počet zahraničných pracovníkov z Kirgizska sa v roku 2020 oproti roku 2018 takmer zdvojnásobil<sup>82</sup>, počet zahraničných pracovníkov z Kazachstanu v rovnakom období vzrástol o 62 %.<sup>83</sup>

Iné regióny – **juhovýchodná Ázia** (Laos, Mjanmarsko, Kambodža, Vietnam, Thajsko a i.), západná Afrika (Ghana, Nigéria, Senegal a i.) a ďalšie – výhodou týchto regiónov je často mladá populácia<sup>84</sup>, tlaky na trh práce, nezamestnanosť a vysoké mzdové rozdiely. Nevýhodami môžu byť málo skúseností s organizovaním pracovných náborov v profesiách, ktoré sú dôležité pre slovenský pracovný trh, administratívne komplikácie, vysoká konkurencia v súťaži o kvalifikovanú pracovnú silu, nízke tréningové kapacity a veľká geografická vzdialenosť.

 **Projekt MATCH**, financovaný EÚ, je príkladom bilaterálnych partnerstiev s regiónom Afriky. Projekt spája zamestnávateľov v **Belgicku, Taliansku, Holandsku a Luxembursku**, ktorí nedokážu svoje potreby kvalifikovanej pracovnej sily naplniť na pracovnom trhu v EÚ s kvalifikovanými talentmi (napr. z oblasti IT a pod.) zo **Senegalu a Nigérie**. Zamestnávateľia nemajú s nájdením a náborom talentov žiadne výdavky. Projekt sa okrem umiestňovania profesionálov vo firmách na určité obdobie venuje aj tréningu zručností, budovaniu kapacít inštitúcií v krajinách pôvodu a zdieľaniu dobrej praxe medzi krajinami.

(Viac informácií na: <https://belgium.iom.int/match>)

 **Projekt TALENT BEYOND BOUNDARIES (TBB)** – je zaujímavým príkladom dobrej praxe riadenia pracovnej migrácie. TBB sídli v Kanade, Austrálii, USA a vo Veľkej Británii. Spája zamestnávateľov hľadajúcich talenty s utečencami žijúcimi v táborech v **Jordánsku a Libanone**, ktorí týmito talentmi disponujú, no nemajú možnosť uplatnenia kvôli zlým podmienkam v krajine pôvodu. Organizácia poskytuje kompletnú službu náboru na diaľku od identifikácie vhodných kandidátov, cez pomoc s videorozhovormi, s overovaním zručností, až po asistovanie pri relokácii vybraných kandidátov, pomoc s vízami a usadením sa v krajine. TBB prevádzkuje online systém v anglickom a arabskom jazyku, tzv. Talent Catalogue, v ktorom je možné listovať a hľadať prácu v závislosti od oblasti a skúseností kandidáta.

(Viac informácií na: <https://www.talentbeyondboundaries.org/talentcatalog>)

<sup>79</sup> Newson Michael, IOM Viedeň: Prezentácia na webinári o krajinách pôvodu organizovanom v rámci projektu Technická podpora pri príprave Schémy pracovnej mobility pre SR (1. 3. 2021)

<sup>80</sup> Ibidem

<sup>81</sup> Informačná karta o vzniku pracovného pomeru alebo o vyslaní cudzinca na výkon práce na územie SR je doklad, ktorý zasiela zamestnávateľ ÚP v prípade zamestnania cudzinca s iným oprávnením na pobyt na území SR, umožňujúcim zamestnať sa, ako je prechodný pobyt na účel zamestnania alebo MK.

<sup>82</sup> V roku 2018 bolo občanom Kirgizska vydaných spolu 99 povolení na zamestnanie a informačných kariet. V roku 2020 ich bolo spolu 181. Zdroj: ÚPSVaR, Štatistiky zamestnanosti cudzincov v SR

<sup>83</sup> V roku 2018 bolo občanom Kazachstanu vydaných spolu 91 povolení na zamestnanie a informačných kariet. V roku 2020 ich bolo spolu 148. Zdroj: ÚPSVaR, Štatistiky zamestnanosti cudzincov v SR

<sup>84</sup> Pre politiku pracovnej mobility a jej pozitívne efekty (napr. fiškálne) je kľúčové sledovať aj vekovú kompozíciu zahraničných pracovníkov a snažiť sa ju podľa možnosti upravovať tak, aby prispievala k omladzovaniu celkovej populácie prijímajúcej krajiny v čo najväčšej miere. Preto je vhodné sa v rámci bilaterálnej spolupráce zamerať na krajiny pôvodu, ktoré vykazujú vysoké percento mladej populácie.

# 3

## MOTIVAČNÉ OPATRENIA NA PRILÁKANIE ZAHRANIČNÝCH PRACOVNÍKOV DO SR

Počet zahraničných zamestnancov z krajín mimo EÚ/EHP v SR bol v roku 2020 takmer sedemnásobne vyšší (24 216) oproti roku 2016 (3 485). Potreby trhu práce však nie sú stále dostatočne saturované. Aby SR zvládla konkurenčný boj o talenty a žiadanú nedostatkovú pracovnú silu, je nevyhnutný aktívny prístup k prilákaniu zahraničných pracovníkov na pracovné pozície, ktoré z krátkodobého aj dlhodobého hľadiska potrebujú posilniť. Bez opatrení, ktoré krajinu zviditeľnia, predstavia v pozitívnom svetle a zároveň aj pokryjú všetky oblasti, ktoré cudzinec pri práci a pobyte v inej krajine vyhľadáva a využíva, nie je možné prilákať tie skupiny zahraničných pracovníkov, o ktoré je v rámci Európy najväčší záujem. Právne opatrenia navrhované v rámci Schémy sú nevyhnutné na prilákanie zahraničných pracovníkov. Potrebne sú však aj motivačné opatrenia, ktoré v SR zatiaľ absentujú.

Zahraniční pracovníci sa pri výbere cieľovej krajiny rozhodujú na základe množstva faktorov v závislosti od svojich finančných možností, kvalifikácie, krajiny pôvodu, informovanosti či konkrétnej oblasti/sféry, ktorá je pre nich v cieľovej krajine atraktívna, resp. aj v závislosti od rodinných, príbuzenských alebo sociálnych vzťahov, ktoré v danej cieľovej krajine majú.

Vysokokvalifikovaní zahraniční pracovníci sa viac zaujímajú o neekonomické faktory, ako je životný štandard v krajine, kvalita škôl či zdravotnej starostlivosti, kariérne príležitosti a rýchlosť získania trvalého pobytu. Hoci trvalé usadenie sa v krajine nemusí byť primárnym dôvodom ich príchodu, zvyšuje šance, že cudzinec ostane v SR dlhšie a prehodnotí svoje možnosti v budúcnosti. Na vysokokvalifikovaných odborníkov silne pôsobia aj extra finančné výhody ako daňové úľavy či možnosti ponúkané v bilaterálnych zmluvách na uznávanie vzdelania a kvalifikácie.<sup>85</sup>

Pre zahraničných pracovníkov s nižšou kvalifikáciou je dôležitá prítomnosť komunity v krajine. Práve širšia diaspóra láka menej kvalifikovaných ľudí k príchodu, pretože to priamo vplýva na výšku vynaložených nákladov na migráciu.<sup>86</sup>

#### Cieľom navrhovaných motivačných opatrení je:

- propagácia SR ako krajiny s vhodnými podmienkami na život z pohľadu bezpečnosti, geografickej polohy, ekonomickej stability, podpory rodín, výchovy detí a kariérneho rozvoja pre všetkých,
- vytvorenie lákavého prostredia pre zahraničných pracovníkov prostredníctvom fungujúcej infraštruktúry,

ktorej výsledkom je unifikovaná informačná platforma/portál v rôznych jazykových mutáciách, rýchly vstup na pracovný trh, právna istota, dôstojné podmienky na život a prípadný dôstojný návrat do krajiny pôvodu,

- reflektovanie pretrvávajúcich a vážnych nedostatkov pracovnej sily na slovenskom trhu práce, najmä k aktuálnej (súčasnej a dlhodobo pretrvávajúcej) problematike disponibility vysokokvalifikovanej pracovnej sily, ale rovnako aj nedostatku nízkokvalifikovanej pracovnej sily v niektorých profesiách.

## SYSTÉM MOTIVAČNÝCH OPATRENÍ

Systém motivačných opatrení pozostáva z opatrení zacielených všeobecne na všetky kategórie cudzincov a osobitne na špecifické kategórie zahraničných pracovníkov. Systém navrhovaných motivačných opatrení prednostne venuje pozornosť skupine odborníkov a vysokokvalifikovaných zamestnancov, o ktorú prejavuje SR najväčší záujem aj v rámci aktuálneho Plánu obnovy a odolnosti.

Schéma v tejto časti ponúka opatrenia, ktoré v krátkodobom alebo dlhodobom horizonte môžu SR posunúť medzi krajiny, do ktorých prichádza zahraničná pracovná sila v dostatočnom počte, ale najmä v žiaducej štruktúre. Poskytuje aj prehľad o možnostiach, ktoré využívajú iné štáty a ponúka inšpiráciu príkladmi dobrej praxe.

## NÁSTROJE NA PRILÁKANIE ZAHRAŇIČNEJ PRACOVNEJ SILY

Opatrenia sú podľa charakteru delené na 3 skupiny: **štrukturálne, ekonomické a osobné integračné opatrenia**. Jednotlivé motivačné opatrenia obsahujú aj odporúčania vo forme špecifických aktivít, ktoré majú za cieľ opatrenie naplňať. Súhrnný prehľad navrhovaných opatrení je zhrnutý v **tabuľke č. 9** v závere dokumentu.

**Štrukturálne opatrenia** majú charakter najmä pasívnych opatrení, ktorých zavedenie má za cieľ situovať SR do polohy atraktívnejšej krajiny na poli pracovnej mobility a tak ju navonok aj prezentovať. Väčšinou ide o opatrenia, z ktorých profitujú všetci zahraniční pracovníci bez ohľadu na krajinu pôvodu či kvalifikáciu, ale niektoré nástroje je možné zacieliť priamo na tie kategórie zahraničných pracovníkov, ktoré si SR definuje ako žiadané.

<sup>85</sup> Czaika, M., Parsons, Ch., R.: The Gravity of High-Skilled Migration Policies, March 2016, dostupné na: [https://www.knomad.org/sites/default/files/2017-04/KNOMAD%20Working%20Paper%202013%20HighSkilledMigration\\_0.pdf](https://www.knomad.org/sites/default/files/2017-04/KNOMAD%20Working%20Paper%202013%20HighSkilledMigration_0.pdf)

<sup>86</sup> Ibidem

**Ekonomické opatrenia** priamo vplývajú na konkrétneho zahraničného pracovníka, na jeho rozhodnutie vybrať si SR ako krajinu s výhodnými podmienkami na život a prácu. Opatrenia sú zamerané na motivácie zahraničných pracovníkov v oblasti sociálneho zabezpečenia a zdravotného poistenia, ochrany práv zamestnanca, a obsahujú niekoľko opatrení ekonomického zvýhodnenia. Na rozdiel od štrukturálnych opatrení, pre ekonomické opatrenia je typická väčšia adresnosť. Niektoré opatrenia sú navrhované špecificky pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu, ktorá má tendenciu vo vyššej miere reagovať na finančné stimuly, napr. vo forme daňových zvýhodnení.<sup>87</sup>

**Osobné integračné opatrenia** vytvárajú podporné prostredie pre rodinný život, vzdelávanie a bývanie v SR. Na rozdiel od opatrení zaradených do predchádzajúcich kategórií, ktoré sú zamerané najmä na prilákanie zahraničných pracovníkov, primárnym cieľom osobných integračných opatrení je vytvoriť atraktívne prostredie pre zotrvanie cudzincov v SR. Z ich zavedenia do systému profituje väčšinová populácia cudzincov, časť opatrení však môže byť cieľená len na želané kategórie zahraničných pracovníkov.

Tabuľka č. 8: *Navrhované motivačné opatrenia*

## ŠTRUKTURÁLNE OPATRENIA

OBLASŤ	OPATRENIE
1. INFORMOVANOSŤ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zlepšenie prístupu k informáciám</li> <li>Realizácia PR kampaní</li> <li>Formovanie spoločenského naratívu</li> </ul>
2. ZASTÚPENIE SR V ZAHRANIČÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sieť zastupiteľských úradov</li> </ul>
3. VSTUP DO SR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udeľovanie prechodného pobytu</li> <li>Vydávanie národných víz</li> </ul>
4. POBYT CUDZINCA V SR	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udržanie prechodného pobytu</li> <li>Udeľovanie trvalého pobytu</li> <li>Zohľadnenie rozdielov medzi prechodným/trvalým pobytom cudzinca vs. prechodným/trvalým pobytom občana SR pri tvorbe politik</li> </ul>
5. ADMINISTRATÍVNA ZÁŤAŽ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zníženie administratívnej záťaže</li> </ul>
6. INTEGRAČNÉ SLUŽBY PRE ZAHRANIČNÝCH PRACOVNÍKOV	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inštitucionálne zabezpečenie</li> </ul>
7. FINANČNÉ ZABEZPEČENIE INTEGRAČNÝCH OPATRENÍ	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prerozdelenie výnosu dane z príjmov fyzických osôb (DPFO) so zohľadnením prítomnosti cudzincov s prechodným pobytom</li> <li>Využívanie fondov Európskej únie (EŠIF: ESF+ a AMF)</li> </ul>

<sup>87</sup> Ibidem

## EKONOMICKÉ OPATRENIA

OBLASŤ	OPATRENIE
1. ATRAKTÍVNE DAŇOVÉ PROSTRENIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daňové úľavy</li> <li>• Zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia</li> </ul>
2. ATRAKTÍVNE PRACOVNÉ PROSTREDIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garancia mzdy podľa pracovnej zmluvy</li> <li>• Zabezpečenie dodržiavania podmienok legálneho zamestnávania</li> <li>• Zmena zamestnávateľa</li> </ul>
3. SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE A ZDRAVOTNÉ POISTENIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prístup k sociálnym dávkam</li> <li>• Zmluvy o sociálnom zabezpečení</li> <li>• Prístup k zdravotnému poisteniu</li> </ul>

## OSOBNÉ INTEGRAČNÉ OPATRENIA

OBLASŤ	OPATRENIE
1. VZDELÁVANIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jazykové vzdelávanie</li> <li>• Uznávanie vzdelania a odborných kvalifikácií</li> <li>• Rekvalifikácia</li> </ul>
2. KULTÚRA A SPOLUNAŽÍVANIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociokultúrna orientácia</li> </ul>
3. ZLÚČENIE RODINY	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vstup na trh práce pre rodinných príslušníkov</li> </ul>
4. BÝVANIE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ubytovávanie zahraničných pracovníkov v komerčných nájmoch</li> <li>• Ubytovávanie zahraničných pracovníkov v ubytovniach</li> </ul>
5. ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prístup k zdravotnej starostlivosti</li> </ul>

## ŠTRUKTURÁLNE OPATRENIA

### INFORMOVANOSŤ

Pre zahraničných pracovníkov sú pri rozhodovaní o pracovnej ponuke dôležité aj kvalitné informácie o cieľovej krajine (napr. podmienky vstupu a života v cieľovej krajine). Dostupnosť a kvalita aktuálnych a oficiálnych informácií zameraných na ich potreby je v tomto procese rozhodujúca. Veľký vplyv na rozhodovanie má aj diaspora odovzdávajúca pozitívne i negatívne skúsenosti so životom v danej krajine.

#### 1 Zlepšenie prístupu k informáciám

Kľúčovým vplyvom na motiváciu zahraničného pracovníka k príchodu do vybranej cieľovej krajiny je dostupnosť aktuálneho, zrozumiteľného a dostatočného množstva informácií v rôznych jazykových mutáciách. V SR aktuálne neexistuje jednotná platforma na získanie komplexných a aktualizovaných informácií na jednom mieste v jazyku zrozumiteľnom cudzincom, ktorých správnosť je zaručená štátom.

Chýbajú aj informácie o ponuke voľných pracovných miest a propagácia portálov s pracovnými ponukami, ako napr. portál [istp.sk](http://istp.sk) v zahraničí. Portál neobsahuje jazykové mutácie ani možnosť vyfiltrovať pracovné ponuky vhodné aj pre potenciálnych zahraničných pracovníkov. Tí sú preto odkázaní na spoluprácu so sprostredkovateľmi a personálnymi agentúrami, ktorá je spoplatnená.

#### ČO JE POTREBNÉ?

- **V rámci možností e-governmentu je potrebné zabezpečiť preklad stránky [www.slovensko.sk](http://www.slovensko.sk) aj do anglického jazyka a prispôbiť obsah aj cudzincom** so zahrnutím prelinkov podľa rôznych kategórií cudzincov (zahraniční pracovníci, študenti, podnikatelia a pod.).
- **Je potrebné vytvoriť cieľenú online unifikovanú informačnú platformu/portál, ktorá zahraničným pracovníkom ponúkne komplexné, aktualizované, oficiálne právne, sociálne, pobytové informácie a informácie o štruktúre jednotlivých subjektov v oblasti migrácie a integrácie v SR (a bude slúžiť aj ako „navigácia“ v systéme inštitúcií).** Stránku by mal spravovať orgán zodpovedný za integráciu cudzincov v SR v spolupráci s orgánmi zabezpečujúcimi pobytovú

agendu v SR. Zároveň by mal byť jej súčasťou aj prelink na štátny portál na vyhľadávanie pracovných ponúk, z ktorých cudzinec ľahko vyfiltrovať ponuky vhodné aj pre zahraničných uchádzačov o zamestnanie. Rozsah informácií by mal pokryť dôležité oblasti života v SR. K týmto patria okrem iného informácie o možnostiach príchodu do krajiny (pobytové a vízové informácie), informácie o hľadaní zamestnania, uznávaní vzdelania, ochrane práv zamestnancov, pracovnoprávne minimum, prehľad výšky priemernej mzdy a priemerných cien v SR, informácie o možnostiach ubytovania, jazykového vzdelávania a sociokultúrnej orientácie, sociálne zabezpečenie, zdravotná starostlivosť, zoznam škôl a pod. Platforma by mohla slúžiť aj na propagáciu integračných opatrení a mohla by obsahovať prelink na možnosti jazykového vzdelávania, zoznamy školských a predškolských zariadení, zoznamy lekárov a pod. Odkaz na platformu musí byť viditeľný na stránkach všetkých relevantných inštitúcií, počnúc zastupiteľskými úradmi SR až po stránky miest a obcí. **Odporúčanou formou** poskytovania informácií sú krátke inštruktážne videá, prehľadne spracované informačné materiály v pdf forme a kontaktné údaje na inštitúcie, ktoré poskytujú služby cudzincom (napr. MIC IOM).



#### PRÍKLADY POSKYTOVANIA INFORMACIÍ CUDZINCOM

V rámci tzv. predodchodových opatrení MPSVaR SR čiastočne informuje na svojej webovej stránke zahraničných pracovníkov zo Srbska, Ukrajiny, Vietnamu, Severného Macedónska a Bosny a Hercegoviny o praktických otázkach vstupu, pobytu, zamestnávania a sociálneho zabezpečenia v anglickom jazyku aj prostredníctvom brožúrok. Základné informácie o pobytoch a náležitostiach podania žiadosti o udelenie pobytu v anglickom jazyku sú na webovej stránke MV SR v sekcii *Information for Foreigners*. V súčasnosti je jediným zdrojom kontinuálne aktualizovaných komplexných informácií okrem slovenčiny vo viacerých cudzích jazykoch web **MIC IOM** ([www.mic.iom.sk](http://www.mic.iom.sk)).

- **Samosprávy s vyšším percentuálnym podielom štátnych príslušníkov z krajín mimo EÚ/EHP v porovnaní s celkovou populáciou v danej obci/meste/VÚC (napr. 3 %<sup>88</sup>), by sa mali sústrediť na zabezpečenie dostupnosti informácií v anglickom jazyku**

<sup>88</sup> Príklad hranice bol navrhnutý na základe analýzy štatistických dát pobytov cudzincov poskytnutých ÚHCP P PZ v porovnaní s dostupnými demografickými štatistikami Štatistického úradu o počte obyvateľstva vo vybraných lokalitách a mal by byť pri implementácii opatrenia subjektom dohody zástupcov samosprávy s partnermi.

a v najčastejších jazykoch cudzincov žijúcich na ich území, na svojich webových stránkach.<sup>89</sup> Informácie na webovej stránke by mali zahŕňať všeobecné informácie o obci/meste/VÚC, vrátane priemerných nákladov na bývanie a priemerných cien nájmov, možností umiestnenia detí do materských a základných škôl a informácie o lekároch v regióne, ktorí hovoria cudzími jazykmi. Webová stránka by ďalej mala obsahovať prelink na dôležité štátne inštitúcie, na hlavnú informačnú platformu pre cudzincov, ako aj na MIC IOM a aktívne neziskové organizácie. Na stránke by samosprávy mohli zverejňovať aj aktuálne dôležité informácie v anglickom jazyku, a tak zabezpečiť informovanosť čo najväčšieho počtu obyvateľstva.

## 2 Realizácia PR kampaní

Zaznamenaný imigračný nárast poukazuje na zvýšený záujem cudzincov o život v SR. Tento nárast však nie je priamo spojený s riadenou cezhraničnou pracovnou mobilitou, a preto miera a ani štruktúra prichádzajúcej pracovnej sily nie je schopná dostatočne saturovať potreby slovenského trhu práce. V tejto súvislosti je preto dôležité hlboko analyzovať dôvody príchodu jednotlivých kategórií cudzincov v SR a následne cielene prispôbiť opatrenia na prilákanie zahraničných pracovníkov v nedostatkových profesiách namiesto spoliehania sa na ich prirodzený príchod.

Motivácii zahraničných pracovníkov k príchodu do SR a ich pracovného pôsobenia sa okrajovo venoval aj dotazníkový prieskum medzi zahraničnými pracovníkmi žijúcimi v SR, realizovaný v rámci prípravy Schémy.<sup>90</sup> Pre viac než polovicu zúčastnených, ktorí v SR pracujú/pracovali v posledných dvoch rokoch (57,4 %), SR nebola prvou voľbou pri rozhodovaní sa emigrovať z ich krajiny pôvodu. Ako najčastejšie dôvody, prečo si zvolili SR, uviedli: *SR je súčasťou EÚ, jazyk a kultúra SR sú mi blízke, SR je bezpečnou krajinou na život, SR je geograficky blízko/dostupná, ale aj to, že možnosť prísť do SR sa mi naskytla náhodou* (napr. agentúra/zamestnávateľ robil nábor v meste a pod.). Tieto zistenia sú prínosné pre nastavenie propagácie SR v zahraničí.<sup>91</sup>

Z uvedených odpovedí je zrejmé, že k rozhodovaniu zahraničných pracovníkov plánujúcich svoju relokáciu do zahraničia, výrazne vplýva aj reputácia cieľovej

krajiny. Hoci zahraničných pracovníkov z geograficky blízkych krajín (napr. Ukrajina, Srbsko a i.) môže lákať najmä jednoduchá a rýchla dostupnosť a jazyková blízkosť, ani v ich prípade často nie je SR prvou voľbou<sup>92</sup>. Ak má SR záujem prilákať talenty a odborníkov, je nevyhnutné zamerať svoje aktivity a šíriť informácie o krajine aj do geograficky vzdialenejších oblastí s dostatkom potrebnej kvalifikovanej pracovnej sily.

### ČO JE POTREBNÉ?

- **Na to, aby SR dokázala správne upozorniť na svoje devízy a prezentovať ich navonok, je nevyhnutné vypracovať PR kampaň zameranú na vnímanie SR ako cieľovej krajiny pre zahraničných pracovníkov.**<sup>93</sup> Nápomocná bude aj propagácia možných pracovných príležitostí v SR na relevantných zahraničných univerzitách, ambasádach, medzinárodných veľtrhoch práce a konferenciách. Medzi faktory, ktoré pomáhajú SR dostať sa na imigračnú mapu zahraničnej pracovnej sily, patria členstvo v EÚ, strategická poloha, dobrá bezpečnostná situácia, stabilná jednotná európska mena, bezplatné štátne školy alebo prístup k zdravotnej starostlivosti.
- Záujem o prácu cudzincov v SR v potrebných nedostatkových profesiách (lekári, sestry, IT odborníci, vedeckí pracovníci a pod.) je vhodné **podporiť vytvorením tematickej kampane cielenej na konkrétne profesie. Kampaň môže byť promovaná prostredníctvom ekonomických diplomatov, slovenských domov v zahraničí, slovenských zástupcov vedeckej a podnikateľskej obce, obchodných komôr a médií či za pomoci uzatvorených bilaterálnych zmlúv v oblasti pracovnej mobility a zručností.**



### LÁKANIE ODBORNÍKOV V DÁNSKU A NEMECKU

**DÁNSKO** pre zvýšenie informovanosti a prilákanie odborníkov vytvorilo kariérny portál „Work-life-stay Southern Denmark“. Jeho cieľom je vytvoriť jednotný informačný vstupný bod pre všetko, čo je potrebné vedieť o kariérnych príležitostiach a dobrom živote v južnom Dánsku.

<sup>89</sup> Príkladom takejto podpory v oblasti odstraňovania jazykovej bariéry cudzincov a uľahčenie prístupu cudzincov k základným informáciám o fungovaní spoločnosti je Bratislavský samosprávny kraj a jeho Konceptia sociálnej inklúzie, viac informácií na: <https://bratislavskykraj.sk/konceptia-socialnej-inkluzie/cudzinci/>.

<sup>90</sup> Výsledky dotazníka IOM pre zahraničných pracovníkov. In: Tabosa, C.: Prieskum pracovnej mobility a moderovaná diskusia – zahraniční pracovníci na Slovensku, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

<sup>91</sup> Ibidem

<sup>92</sup> Ibidem

<sup>93</sup> Pozri bližšie Komunikačná stratégia Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.



Platforma spája spoločnosti z regiónu so zahraničnými talentmi. Zaujímavosťou je, že portál inzeruje príležitosti prevažne v kľúčových oblastiach hospodárskej činnosti, ako napr. dizajn a inovácie, zdravotníctvo, energetika a energetická bezpečnosť, IT a technologické služby.<sup>1</sup>

**NEMECKO** vytvorilo sektorové riešenie na prilákanie, nábor a stabilizáciu zdravotníckeho personálu, ktorým zabezpečuje zvýšenú ochranu zamestnancov a podporu zamestnávateľov. Pre zjednodušenie medzinárodného náboru bola v roku 2019 založená Nemecká agentúra pre zahraničných zdravotníckych profesionálov (DeFa)<sup>2</sup> ako súčasť komplexného programu KAP – Konzertierten Aktion Pflege zameraného na rozvoj a udržanie sektora zdravotnej starostlivosti a ošetrovateľstva. Program bol vytvorený ministerstvom zdravotníctva v spolupráci s ministerstvom práce a ministerstvom sociálnych vecí a rodiny a zahŕňa špecifické kroky zamerané na nábor zdravotných sestier zo zahraničia. Medzi úlohy agentúry patrí podpora zamestnávateľov, ktorí hľadajú personál v zahraničí (nemocnice, domovy sociálnych služieb, zdravotnícke zariadenia a personálne agentúry) pri náboře kandidátov, pričom pomoc pozostáva z kontroly žiadostí, asistencie s uznávaním kvalifikácie a zabezpečení dodržiavania medzinárodných etických náborových štandardov. Pilotné projekty sa rozbehli na Filipínach, v Mexiku a v Brazílii, podpora je však možná aj v iných krajinách.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Rilla, N., Deschryvere, M., Oksanen, J., Raunio, M., van der Have, R.: *Immigrants in the Innovation Economy - Lessons from Austria, Canada, Denmark and the Netherlands*, 2018

<sup>2</sup> <https://www.defa-agentur.de/en/background/>

<sup>3</sup> 23-02-2021\_health\_and\_longterm\_care\_workforce\_online.pdf (europa.eu)

### 3 Formovanie spoločenského naratívu

Pôvodne neutrálny pojem „migrant“ nadobudol v posledných rokoch negatívnu konotáciu a je často asociovaný s bezpečnostnou hrozbou. Okrem doterajších konotácií (človek inej kultúry, cudzinec)<sup>94</sup> nadobudol pojem „migrant“ aj nový význam, spojený s ohrozením autochtónnej spoločnosti či negatívne vnímanou konkurenciou na pracovnom trhu.<sup>95</sup>

<sup>94</sup> Štefančík, R.; Lenč, J.: Mladí migranti v slovenskej spoločnosti. Medzinárodná migrácia, moslimovia, štát a verejná mienka. Brno: Tribun EU, 2021.

<sup>95</sup> Štefančík, R.; Dulobová, I.: Jazyk a politika, Jazyk politiky v konfliktnéj štruktúre spoločnosti, dostupné na: [https://faj.euba.sk/www\\_write/files/stefancikdulebova.pdf](https://faj.euba.sk/www_write/files/stefancikdulebova.pdf)

<sup>96</sup> Bozogaňová, M.: The opinions of the Slovak population on immigrants based on Eurobarometer data, SAV, 2020. dostupné na: [https://www.researchgate.net/publication/341000863\\_The\\_opinions\\_of\\_the\\_Slovak\\_population\\_on\\_immigrants\\_based\\_on\\_Eurobarometer\\_data](https://www.researchgate.net/publication/341000863_The_opinions_of_the_Slovak_population_on_immigrants_based_on_Eurobarometer_data)

Podľa údajov Eurobarometra 88.2 z roku 2017 až 54,5% Slovákov vidí imigráciu ako problém a len 6,9% v nej vidí príležitosť pre SR. Až 75% opýtaných uviedlo, že sú málo informovaní a len veľmi malé percento prichádza s cudzincami pravidelne do kontaktu. Viac ako polovica respondentov má pocit, že populáciu SR tvorí okolo 16% cudzincov<sup>96</sup>, pričom reálny podiel cudzincov bol napr. v roku 2020 len 2,7%.

### ZVYŠOVANIE POVEDOMIA O MIGRÁCII V KANADE

Kanada ako tradičná krajina imigrantov disponuje množstvom skúseností s aktivitami, zameranými na zvyšovanie povedomia širokej verejnosti o migrácii, ako aj na vzdelávanie imigračných pracovníkov či osôb pracujúcich s medzinárodnými talentmi. Medzi príklady nástrojov patrí napr. každoročný kanadský imigračný summit a časopis Canadian Immigrant. Prostredníctvom webovej propagácie úspešných príbehov medzinárodných talentov a spoločností, ktoré zamestnávajú odborníkov zo zahraničia, sa verejnosť dozvedá o šikovných cudzincoch, prinášajúcich krajine prospech.

<sup>1</sup> Rilla, N., Deschryvere, M., Oksanen, J., Raunio, M., van der Have, R.: *Immigrants in the Innovation Economy - Lessons from Austria, Canada, Denmark and the Netherlands*, 2018

### ČO JE POTREBNÉ?

- Na zmenu spoločenského vnímania migrácie a uvedenie jej pozitívneho prínosu do povedomia verejnosti je nevyhnutné, aby médiá, politické strany a odborná verejnosť pracovali s faktami a štatistikami, vyvracali stereotypy a hoaxy a adresovali migráciu ako celok pozostávajúci z troch oblastí: imigračnej, azylovej a integračnej.

Pre potreby komunikácie o mobilite zahraničnej pracovnej sily ako aj Schémy pracovnej mobility bola vypracovaná **Komunikačná stratégia**, ktorá predstavuje komplementárny výstup k Schéme.

## ZASTÚPENIE SR V ZAHRANIČÍ

### 4 Sieť zastupiteľských úradov

Zastupiteľské úrady SR v zahraničí majú z povahy svojich úloh a kompetencií v procese pracovnej mobility dôležité postavenie. Ich sieť vo svete však nie je široká, v roku 2020 bolo v štátoch mimo EÚ len 43 ZÚ SR. Preto je v niektorých regiónoch sveta prístup ku konzulárnym službám SR dosť komplikovaný. Zložitejšia situácia nastáva najmä v prípadoch cudzincov, ktorí potrebujú vstupné víza už na vstup do krajiny, v ktorej sa nachádza ZÚ SR akreditovaný pre ich domovský štát. Jednoduchý vstup do krajiny je rozhodujúci pre prilákanie zahraničných pracovníkov. Rovnako v prípade realizácie aktívnych opatrení (kampaní) na prilákanie zahraničnej pracovnej sily, či už vo všeobecnosti, alebo v jednotlivých sektoroch trhu práce, je kľúčová aktívna participácia pracovníkov zastupiteľských úradov.

#### ČO JE POTREBNÉ?

- Je dôležité dobudovať sieť ZÚ SR v krajinách, ktoré si SR identifikuje ako vhodné zdrojové krajiny s dostatkom pracovnej sily s relevantnými zručnosťami a vzdelaním, ochotnej migrovať a s ktorými je potenciál intenzívnejšie spolupracovať na bilaterálnej úrovni (pozri bližšie kapitulu Bilaterálna spolupráca s krajinami pôvodu zahraničných pracovníkov). Tiež by bolo prínosné posilniť existujúce ZÚ SR vo vhodných krajinách o konzulárnych pracovníkov a ekonomických a kultúrnych diplomatov.
- Zároveň sa odporúča zvážiť aj posilnenie a rozšírenie činnosti slovenských domov v zahraničí v krajinách, ktoré sú pre SR atraktívne v súvislosti s pracovnou mobilitou a zabezpečiť synergie a súčinnosť so ZÚ, konzulárnymi pracovníkmi, ekonomickými a kultúrnymi diplomatmi v tejto oblasti.

#### VSTUP DO SR

Vytvorenie funkčných kanálov na vstup zahraničných pracovníkov do SR je veľmi efektívnym podporným nástrojom na ich prilákanie. Z analýzy trhu práce v SR vyplýva, že jeho špecifikom je nedostatok pracovnej sily v širokom spektre segmentov bez ohľadu na kvalifikáciu pracovníkov. Preto je vhodné prijať univerzálnejšie opatrenia a vytvoriť dostatočne atraktívne kanály vstupu pre všetkých zahraničných pracovníkov v žiadaných profesiách.

### 5 Udeľovanie prechodného pobytu

Cudzinci, ktorí majú záujem v SR pracovať, zväčša žiadajú o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie (JPPZ). Vysokokvalifikovaní cudzinci majú možnosť požiadať o modrú kartu EÚ, hoci túto možnosť aktuálne nevyužívajú (pozri bližšie Právne opatrenia, Opatrenie 7). V oboch prípadoch ide o povolenie na prechodný pobyt, ktorý cudzincovi umožňuje v SR určitý čas žiť a pracovať, prípadne si priviesť aj svoju rodinu. Aby tieto štandardné formy prechodného pobytu boli efektívne, Schéma vo svojej právnej časti navrhuje opatrenia na ich pružnejšie a transparentnejšie aplikovanie, čo bude mať za následok rýchlejší vstup na trh práce (pozri bližšie Právne opatrenia, Opatrenie 2, 6 a 7).

- **JPPZ udelí OCP cudzincovi na základe súhlasu s obsadením voľného pracovného miesta, ktorý od ÚP vopred získa jeho zamestnávateľ.**
- **Podmienky na získanie MK je potrebné upraviť v rámci súčasnej smernice, aby sa stala atraktívnym kanálom vstupu pre vysokokvalifikovaných cudzincov.**

### 6 Vydávanie národných víz

Členské štáty môžu na úpravu svojej zahraničnej pracovnej mobility využívať aj rôzne národné nástroje. Pracovné víza sú efektívnym nástrojom, ktorým SR zabezpečí jednoduchý a rýchly vstup do krajiny a na trh práce tým skupinám zahraničných pracovníkov, ktoré považuje za žiadané. Aktuálne SR na mobilitu zahraničných pracovníkov využíva národné víza vo veľmi obmedzenej miere, hoci pružnosť pri nastavení tohto nástroja je veľkou výhodou. Navrhované opatrenia pre zavádzanie nižšie uvedených typov národných víz sú predstavené v kapitole Právne opatrenia, Opatrenia 8, 9 a 10.

- **Národné víza na účel hľadania zamestnania**
- **Národné víza na sezónne zamestnanie**
- **Národné víza na cirkulárne zamestnanie**
- **Národné víza pre žiadané profesie**

#### POBYT CUDZINCA V SR

Jednoduché a jasné pravidlá upravujúce pobyt cudzinca v krajine sú dôležitým faktorom, ktorý môže ovplyvňovať jeho výber cieľovej destinácie. Nie každý zahraničný pracovník však hľadá krajinu, v ktorej by sa mohol usadiť natrvalo a rýchla cesta k trvalému pobytu nemusí byť vždy hlavným motivačným faktorom. Je preto rovnako dôležité, aby pravidlá pre udeľovanie a obnovovanie

krátkodobých pobytov garantovali dostatočnú mieru predvídateľnosti a stability. Zabezpečenie stabilného bytového statusu cudzinca vo veľkej miere vplýva na jeho pocit prijatia do spoločnosti.

Nemenej dôležité je, aby bytový status cudzinca v čo najmenšej možnej miere ovplyvňoval jeho prístup k službám, ktoré samospráva poskytuje svojim obyvateľom.

## 7 Udržanie prechodného pobytu

Prechodný pobyt na zamestnanie je pevne naviazaný na výkon povolania v SR. V prípade neplnenia účelu pobytu OCP pobyt cudzinca zruší. Zamestnankyne, ktorým uplynie prechodný pobyt počas materskej dovolenky, nemajú možnosť požiadať o jeho obnovenie. Hoci má žena pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, jej pracovný pomer sa končí uplynutím doby, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt. Takto nastavené pravidlá môžu byť pre túto skupinu demotivujúce.

### ČO JE POTREBNÉ?

- **Je preto dôležité, aby cudzinci, ktorí nemajú v SR manžela/manželku, ku ktorému by sa pripojili na prechodný pobyt za účelom zlúčenia rodiny, neprišli o pobyt počas materskej dovolenky. Legislatíva by mala umožniť zahraničným pracovníkom s pracovným pomerom na dobu neurčitú požiadať o obnovenie prechodného pobytu na zamestnanie aj počas materskej dovolenky na základe dokladu o poberaní materskej dávky (podmienkou je vznik nároku na materské). Pobyt sa predĺži na dobu trvania materskej dovolenky.**

## 8 Udeľovanie trvalého pobytu

Najstabilnejšou formou pobytu je trvalý (dlhodobý) pobyt, na ktorý získava zahraničný pracovník nárok po 5 rokoch nepretržitého pobytu v SR. Podmienky jeho získania upravuje smernica.<sup>97</sup> Nová smernica o MK upravuje skrátenie doby na udelenie dlhodobého pobytu pre túto kategóriu zahraničných pracovníkov z 5 na 3 roky.

Národná úprava trvalého pobytu umožňuje získať trvalý pobyt na 5 rokov zahraničnému zamestnancovi len tzv. „v záujme SR“ bez splnenia podmienky

predchádzajúceho pobytu v SR. Držiteľ tohto typu pobytu môže po 4 rokoch požiadať o trvalý pobyt na neobmedzený čas.

### ČO JE POTREBNÉ?

- **Rýchla cesta k získaniu trvalého pobytu v krajine je výrazným motivačným faktorom najmä pre vysokokvalifikovaných zahraničných zamestnancov. Je preto vhodné naviazať národné programy prilákania najkvalifikovanejších zahraničných zamestnancov na možnosť získať trvalý pobyt podľa národných pravidiel („v záujme SR“) rýchlejšie.**

## 9 Zohľadnenie rozdielov medzi prechodným/trvalým pobytom cudzinca vs. prechodným/trvalým pobytom občana SR pri tvorbe politik

Zákon č. 253/1998 Z. z. o hlásení pobytu občanov SR a registri obyvateľov SR uvádza, že „každý občan je povinný hlásiť trvalý pobyt, ak sa trvalo nezdržiava v zahraničí“, pričom hlási údaje uvedené v § 11 písm. a) až c), e) až i) a k) zákona o obecnom zriadení. Ide teda o registračnú činnosť orgánu verejnej správy, ktorý obyvateľov pobyt **zaregistruje** po predložení potrebných dokumentov. Podobne je to pri hlásení prechodného pobytu občana mimo miesta trvalého pobytu – ide o miesto, kde sa občan dočasne zdržiava, a to hlavne v prípadoch, ak tento pobyt trvá dlhšie ako 90 dní. Občan ohlasuje v ohlasovni v mieste prechodného pobytu (t.j. obecný, miestny či mestský úrad) miesto a predpokladanú dĺžku prechodného pobytu, predkladá potrebné doklady. V oboch prípadoch ohlasovňa pobytu po splnení podmienok pobyt občanovi zaregistruje.

V prípade cudzinca žiadajúceho (nie ohlasujúceho/ prihlasujúceho sa na) o prechodný/trvalý pobyt cudzinecká polícia (OCP) pobyt po zvážení všetkých aspektov udeľuje, t.j. **povoľuje** cudzincovi legálne sa zdržiavať na území SR – vykonáva teda povoloovací, nie iba registračný úkon. Cudzinec prichádzajúci do SR si tiež môže požiadať iba o prechodný pobyt, pokiaľ nemá rodinné väzby na občana SR. Cudzinec teda (na rozdiel od občana SR) nemá na výber medzi prechodným a trvalým pobytom – je mu udelený taký typ pobytu, na ktorý aktuálne spĺňa predpoklady, podá si žiadosť a dodá potrebné doklady a dokumenty.

<sup>97</sup> Smernica Rady 2003/109/ES z 25. novembra 2003 o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom

V prípade trvalého pobytu občana SR a cudzinca ide o jeden inštitút a pre obe kategórie jeho držiteľov platia v zásade rovnaké práva a povinnosti. Pri „prechodnom pobyte“ však právny poriadok SR dôsledne oddeľuje prechodný pobyt občana SR a prechodný pobyt cudzinca. Kým v prvom prípade označuje faktický stav zdržiavania sa občana SR mimo miesta trvalého pobytu počas obdobia dlhšieho ako 90 dní spojený s registračným úkonom, v prípade cudzinca označuje povolenie jeho pobytu na území SR na určité časové obdobie na konkrétnej adrese uvedenej v pobytovej preukazke, ktorá predstavuje jeho „trvalú“ adresu na území SR. Ak sa cudzinec plánuje zdržiavať prechodne mimo tejto trvalej adresy dlhšie ako 30 dní, je povinný túto skutočnosť oznámiť cudzineckej polícii.

Počas udeleného prechodného pobytu je cudzinec povinný zdržiavať sa na území SR viac ako polovicu času udeleného prechodného pobytu v kalendárnom roku, čím sa aj cudzinec s prechodným pobytom prakticky stáva daňovníkom s neobmedzenou daňovou povinnosťou v SR.

Neexistuje preto paralela medzi prechodným pobytom občana SR a prechodným pobytom cudzinca. Prechodnosť pobytu cudzinca je nutné vnímať iba cez prizmu možnosti štátu takýto pobyt obnoviť, prípadne zrušiť, nie však z pohľadu jeho dočasnosti na konkrétnej adrese, ako je to v prípade prechodného pobytu občana SR.

Cudzinci s prechodným pobytom sú taktiež obyvateľmi samosprávy, ktorí trvalo žijú na jej území a platia dane z príjmu. Napriek tomu často nie sú považovaní za súčasť komunitného života obce resp. mesta.

## ČO JE POTREBNÉ?

- **Pri tvorbe politik na štátnej aj miestnej úrovni zahŕňajúcej špecifické práva a povinnosti pre jednotlivé kategórie obyvateľov SR, ktoré podmieňujú prístup k špecifickým právam i na základe pobytového statusu obyvateľa, je vždy potrebné zohľadniť skutočnosť, že na rozdiel od trvalého pobytu je právne postavenie občana SR s prechodným pobytom a cudzinca s prechodným pobytom rozdielne. Je preto nutné dôsledne rozlišovať medzi týmito cieľovými skupinami a prispôbiť rozsah poskytovaných práv skupine**

**cudzcincov s prechodným pobytom tak, aby nedochádzalo k ich bezdôvodnej diskriminácii (napr. v oblasti parkovania rezidentov a pod.).**

## ADMINISTRATÍVNA ZÁŤAŽ

Administratívne povinnosti pri žiadaní o prechodný pobyt a o oprávnenie pracovať sú pomerne zložité. Nakoľko SR nedokáže pri lákaní zahraničných pracovníkov konkurovať v oblasti ponúkaného sociálneho a ekonomického zabezpečenia väčšine členských štátov EÚ, je nevyhnutné sústrediť úsilie na redukovanie tejto konkurenčnej nevýhody v iných oblastiach.

### 10 Zníženie administratívnej záťaže

Nízka administratívna záťaž pri získaní pobytu a vstupe na pracovný trh ovplyvňuje vôľu migrovať pozitívne u všetkých kategórií zahraničných pracovníkov. Hoci v tejto oblasti došlo k istému posunu, naďalej existuje priestor na zjednodušenie administratívnych postupov a zníženie množstva vyžadovanej dokumentácie. Navrhované opatrenia v tejto oblasti sú bližšie opísané v kapitole Právne opatrenia<sup>98</sup>.

## INTEGRAČNÉ SLUŽBY PRE ZAHRANIČNÝCH PRACOVNÍKOV

### 11 Inštitucionálne zabezpečenie integračných služieb a spolupráca

Na úspešnú implementáciu opatrení v tejto oblasti je v prvom rade nevyhnutné zosúladiť existujúce úspešné iniciatívy a projekty na celoštátnej aj regionálnej úrovni a vytvoriť inštitucionálny rámec kompetencií, zrozumiteľný pre všetkých aktérov. Zodpovedný úrad, ktorý je oboznámený s činnosťami samospráv a zároveň im poskytuje potrebnú podporu (novovzniknutý alebo už existujúci úrad s upravenými kompetenciami), je základom pre systémové riadenie migračnej a integračnej agendy a vzájomné zdieľanie informácií. Systémové riadenie zahŕňa horizontálnu integráciu medzi relevantnými ministerstvami (MH SR, MV SR, MPSVaR SR,

<sup>98</sup> Konkrétne ide o: • Zavedenie jednotného identifikátora pre cudzcincov od prvého kontaktu s orgánom štátnej správy, ktoré oslobodí cudzinca od povinnosti opakovane navštevovať štátne inštitúcie a hlásiť zmeny údajov. • Dôsledné oddelenie udeľovania súhlasu zamestnávateľovi od udeľovania pobytu cudzincovi, ktoré zabezpečí predvídateľnosť procesu získania prechodného pobytu a hospodárnosť konania. • Zmeny v systéme spolupráce štátnych orgánov pri rozhodovaní o udelení prechodného pobytu zjednodušia celý proces a umožnia rýchly vstup cudzinca na pracovný trh. • Zavedenie nových typov pracovných víz prinesie cudzincovi väčšiu mieru flexibility pri výbere najvhodnejšieho programu. • Zjednodušenie preukazovania dosiahnutého vzdelania a bezúhonnosti pri žiadateľoch o MK.

MŠVVaŠ SR), vertikálnu integráciu naprieč jednotlivými administratívnymi úrovňami (národná, regionálna a miestna), ako aj organizovanú spoluprácu verejného a súkromného sektora.

#### a) Koordinácia a národná spolupráca (ministerstvá)

MPSVaR SR, MV SR, MZVaEZ SR, MŠVVaŠ SR, MH SR, MZ SR by mali pri vytváraní atraktívneho prostredia pre príchod zahraničných odborníkov a udržanie zahraničných pracovníkov v nedostatkových profesiách vzájomne zdieľať všetky dostupné dáta a informácie. Funkčná infraštruktúra integračných služieb pozitívne ovplyvňuje obraz krajiny a zvyšuje jej atraktívnosť najmä pre tých zahraničných pracovníkov, ktorí majú v úmysle usadiť sa v krajine dlhodobo.

#### ČO JE POTREBNÉ?

- **Pre vytvorenie fungujúcej infraštruktúry integračných služieb je potrebné zadefinovať kompetencie a mandát úradu/orgánu štátnej správy s celoslovenskou pôsobnosťou, ktorý bude zastrešovať metodické usmernenia, zber dát, technické návrhy, spoluprácu s jednotlivými aktérmi, zdroje financovania a dohliadať na celkovú implementáciu integračných aktivít a plnenie cieľov v tejto oblasti. Tento úrad by mal mať hlavne koordinačné kompetencie a zastrešovať tému integrácie cudzincov v SR.**
- **Integračné politiky je potrebné previazať so sociálnymi politikami (napr. politiky sociálnej inklúzie) a zabezpečiť tak integráciu zahraničných pracovníkov do slovenskej spoločnosti. Toto môže mať pozitívny vplyv na zotrvanie týchto pracovníkov v SR a v konečnom dôsledku aj na udržateľnosť opatrení Schémy z dlhodobého hľadiska.**
- **Diverzifikovaným a komplementárnym financovaním medzi štátom a projektovým financovaním (napr. cez ESF+<sup>99</sup>) je možné zabezpečiť pokračovanie úspešných konceptov zameraných na integráciu, ako aj rozšíriť cieľovú skupinu a regionálne zastúpenie služieb.**
- **Je potrebné podporovať dobrú prax a využiť synergie na jej mainstreamovanie do ostatných služieb, ktoré poskytujú mestá svojim obyvateľom. Takouto formou je možné podporiť aj postupné vytváranie lokálnych podporných centier pre integráciu cudzincov v synergii s existujúcimi overenými službami (MIC IOM).**

<sup>99</sup> ESF+ je hlavným nástrojom EÚ na podporu zamestnanosti a sociálneho začlenenia, ktorý má z dlhodobého hľadiska za cieľ nielen vytvárať pracovné miesta, ale aj budovať inkluzívnu spoločnosť.

### PRÍKLAD ÚSPEŠNÉHO PROJEKTU V OBLASTI INTEGRÁCIE CUDZINCOV V SR – MIGRAČNÉ INFORMAČNÉ CENTRUM IOM

Príkladom dobrej praxe v SR je **Migračné informačné centrum Medzinárodnej organizácie pre migráciu IOM (MIC IOM)**, ktoré je od svojho vzniku v roku 2006 spolufinancované prostredníctvom fondov EÚ. V SR je prvým a doteraz jediným informačným poradenským centrom s celoštátnou pôsobnosťou, ktoré poskytuje cudzincom bezplatné komplexné služby v oblasti právneho, sociálneho a pracovného poradenstva (osobne, telefonicky a prostredníctvom e-mailovej komunikácie, ako aj online), vrátane pomoci pri hľadaní zamestnania, rekvalifikácie a výučby slovenského jazyka.

MIC IOM poskytuje pravidelne aktualizované a komplexné informácie aj cez web [www.mic.iom.sk](http://www.mic.iom.sk). Webová aplikácia MIC IOM **Visa Check** ponúka informácie pre cudzincov z ktorejkoľvek krajiny sveta, ktorí chcú prísť do SR či potrebujú víza na vstup do SR. Od roku 2012 organizuje tzv. **One-Stop Shops** – dni špecializovaného poradenstva pre cudzincov, ktorí môžu na jednom mieste získať komplexné a bezplatné poradenstvo naraz od príslušníkov OCP, pracovníkov ÚP, zdravotných poisťovní a konzultantov MIC IOM.

MIC IOM zároveň spolupracuje s **kultúrnymi mediátormi** – zástupcami združení a komunít cudzincov v SR, ktorí s jeho podporou organizujú podujatia, podporujú spoločenský život komunity a vytvárajú priestor na vzájomné spoznávanie sa komunít a majoritnej spoločnosti.

#### b) Regionálna spolupráca (VÚC, mestá, obce) – centrá pre integráciu cudzincov na úrovni samospráv

Samospráva má kľúčovú úlohu pri vytváraní a realizovaní integračných nástrojov. Súčasnú kompetenciu samospráv v oblasti migrácie do SR sú limitované. Nemôžu ovplyvniť rozsah a štruktúru migrácie a často ani nedisponujú dostatočnými informáciami o jej zložení. Významný potenciál samospráv napomáhať integrácii cudzincov v mieste, kde so svojimi rodinami žijú, tak v SR zostáva nevyužitý.





## MESTO VIEDEŇ A PODPORA LÁKANIA TALENTOV A INTEGRÁCIE CUDZINCŮV

Pozitívnym príkladom mesta, ktoré cez vlastné iniciatívy vytvára atraktívne prostredie pre cudzincov, uľahčuje ich integráciu a podporuje diverzitu ako základ pre inovatívnosť a zvyšovanie ekonomického potenciálu, je **Viedeň**. Spolu s **Viedenským fondom pre vedu a techniku** oslovuje mladých výskumníkov s titulom PhD. zo zahraničia a finančne ich podporuje pri vytváraní vlastných výskumných skupín s dlhotrvajúcou perspektívou. Maximálny finančný grant pre výskumnú skupinu je 1,6 mil. EUR na obdobie 6 až 8 rokov.

Odbor integrácie a diverzity mesta Viedeň implementuje služby pre všetkých nových cudzincov pod názvom Start Wien, ktoré zahŕňajú informačné poradenstvo, koučing a poskytnutie voucheru na jazykové vzdelávanie.

**Viedenská obchodná komora** podporuje rozmanitosť v súkromnom sektore udeľovaním ocenenia DiversCity Prize v troch kategóriách (malé, stredné a veľké firmy), a tým prenáša myšlienky otvorenej a rozmanitej spoločnosti do biznisového prostredia.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Rilla, N., Deschryvere, M., Oksanen, J., Raunio, M., van der Have, R.: *Immigrants in the Innovation Economy – Lessons from Austria, Canada, Denmark and the Netherlands, 2018*

Z výskumu realizovaného v prípravnej fáze Schémy je zjavné, že mestá a obce majú o problematiku integrácie cudzincov záujem, ale chýbajú im vyškolené vlastné kapacity a dostupné financie. Účinná vzájomná koordinácia štátu, samosprávy a neštátnych organizácií podporená transparentným, systémovým a dlhodobým financovaním umožní strategický a kontinuálny prístup k integrácii cudzincov na lokálnej úrovni aj po prípadnej zmene volených zástupcov či personálneho obsadenia úradov.

### ČO JE POTREBNÉ?

- **Mestá s vyšším percentuálnym podielom štátnych príslušníkov z krajín mimo EÚ/EHP v porovnaní s celkovou populáciou v danom meste (napr. 3%)** by mali zriadiť **kontaktný bod pre cudzincov v meste**, ktorý by mal na starosti **pravidelnú komunikáciu s cudzincami, zainteresovanými orgánmi, prípravu informačných stretnutí, mapovanie potrieb cudzincov v meste, prípravu uvítacích balíčkov**, v ktorých by boli zahrnuté všetky potrebné kontakty

a praktické informácie pre novo prichádzajúcich cudzincov/zahraničných pracovníkov vrátane informácií o jazykových kurzoch a spôsoboch využitia jazykového voucheru. Kontaktný bod by mal mať na starosti **zabezpečovanie aktuálnosti informácií v cudzích jazykoch na webe mesta**. Okrem poradenstva by mohol tiež poskytovať aj kurzy sociokultúrnej orientácie, jazykové kurzy a pomáhať s propagáciou kurzov iných subjektov či propagáciou služieb pre zahraničných pracovníkov ako aj s komunitnými aktivitami.

- **Samosprávne kraje by mali zvážiť zriadenie regionálneho podporného centra pre integráciu cudzincov** v spolupráci s MIC IOM a/alebo s relevantnými MVO pôsobiacimi v oblasti integrácie. Centrum by malo mať na starosti sieťovanie kontaktných bodov v mestách s vyšším podielom cudzincov (pozri predchádzajúci bod), pravidelnú komunikáciu s kontaktnými bodmi a zainteresovanými orgánmi, prípravu informačných stretnutí, školenia kontaktných bodov a organizáciu kurzov sociokultúrnej orientácie cudzincov v regióne. Centrum môže okrem základného poradenstva a informácií poskytovať aj kurzy sociokultúrnej orientácie, pokiaľ ich neposkytnú mestá s vyšším počtom cudzincov, ako aj jazykové kurzy a pomáhať s propagáciou kurzov iných subjektov či propagáciou služieb pre zahraničných pracovníkov.
- **Vhodná je spolupráca s MIC IOM a inými lokálne pôsobiacimi MVO a zdieľanie „know-how“ za účelom vyššiemu personálu samospráv, ktorý pozná lokálnu situáciu, na základe nadväzovania inováčných partnerstiev.** Tieto organizácie môžu pre samosprávy zabezpečiť komunitné aktivity a veľmi podstatný a potrebný kurz sociokultúrnej orientácie pre cudzincov. To by prispelo aj k mapovaniu potrieb cudzincov pre samosprávy, ktoré by následne mohli vyvíjať ciele integrácie aktivity.
- **Podpora lokálnej spolupráce a zdieľania informácií je možná aj prostredníctvom „Informačného fóra“ – lokálnej platformy** – na príklade osvedčených „raňajok so zamestnávateľmi“, ktoré organizovali ÚP. Išlo by o pravidelné pracovné stretnutia rôznych zainteresovaných aktérov – zamestnávateľa v danom meste/okrese, samosprávy, ÚP, OCP, daňové úrady, Sociálna poisťovňa a zdravotné poisťovne, organizácie vyvíjajúce aktivity v oblasti integrácie zahraničných pracovníkov a ad hoc partneri podľa potreby a témy – vrátane samotných cudzincov. Takáto platforma môže byť pod záštitou miestnej samosprávy v spolupráci s úradmi práce. Zamestnávateľa by počas týchto stretnutí mohli zdieľať skúsenosti v oblasti integračných služieb, ktoré poskytujú v rámci firmy svojim zahraničným zamestnancom (napr. „buddy“ programy, poskytovanie relokačných príspevkov a pod.).

### c) Spolupráca zainteresovaných subjektov a súkromnej sféry (MVO, univerzity, vedecké inštitúty, profesijné komory, firmy)

Okrem zapojenia MVO pôsobiach v téme integrácie cudzincov je nemenej dôležitou aj **spolupráca s expertmi z vedeckých inštitúcií**, ktoré disponujú potrebnou expertízou na podporu tvorby politik založených na výskume a dátach, ako aj **spolupráca so súkromnou sférou** (združenia zamestnávateľov, obchodné komory, firemné nadácie, personálne agentúry). Intenzívna spolupráca medzi zainteresovanými orgánmi, súkromnou sférou a vedeckými organizáciami prispieva k zvyšovaniu kvality prijímaných integračných politik a rýchlej adaptácii poskytovaných služieb meniacim sa potrebám cudzincov. Zapojenie súkromného sektora má viacero rovín – napr. zdieľanie potrieb a postrehov z podnikateľského prostredia, zapojenie sa do národných a regionálnych iniciatív, financovanie integračných aktivít.

#### ČO JE POTREBNÉ?

- Na preklopenie problémov, často spôsobených nedostatočným zdieľaním informácií a na vytvorenie komplexných integračných služieb sú kľúčové **tzv. inovatívne partnerstvá**<sup>100</sup> a vzájomné zdieľanie informácií medzi aktérmi, napr. na báze memoránd o porozumení.<sup>101</sup> Príkladom sú **partnerstvá štátu s organizáciami pôsobiacimi v tejto oblasti a súkromným sektorom, ktoré môžu pomôcť zabezpečiť prístup k potrebným službám pre komunity**<sup>102</sup>. Spolupráca s podnikmi taktiež otvára nové spôsoby udržiavania a financovania služieb prostredníctvom alternatívnych modelov financovania a potenciálne pomáha preniknúť do konkrétnych odborných znalostí, ktorými súkromný sektor disponuje.<sup>103</sup> Túto **spoluprácu a partnerstvá je vhodné podporiť budovaním kapacít samospráv a orgánov štátnej správy**, napr. v partnerstve s MIC IOM a organizáciami pôsobiacimi v oblasti integrácie cudzincov so skúsenosťami s prácou so samosprávami.<sup>104</sup>

### ZAPÁJANIE RÔZNYCH AKTÉROV DO PROCESU INTEGRÁCIE CUDZINCŮV – PRÍKLAD DÁNSKA, HOLANDSKA A RAKÚSKA

V **Dánsku** má Konfederácia dánskych priemyselných odvetví aktívnu úlohu pri presadzovaní spoločného vytvárania postupov, ako sú mentorstvo a vytváranie siete pre lepšiu integráciu zahraničných talentov.

V **Holandsku** sa osobitná pozornosť venuje integrácii cudzincov-absolventov prostredníctvom akčného plánu, do ktorého sú zapojené všetky relevantné inštitúcie a organizácie. V **Rakúsku** je Federácia obchodných komôr (FOK) centrálna zapojená do implementácie mentorského programu pre migrantov.<sup>1</sup>

**Rakúsko** na národnej úrovni v spolupráci s Fondom pre integráciu, FOK a úradmi práce vytvorilo mentoringový program pre kvalifikovaných cudzincov žijúcich v krajine menej ako 10 rokov, prostredníctvom ktorého záujemcov priradia na prax ku konkrétnym mentorom v rôznych firmách. Tento typ aktivity podporuje internacionalizáciu rakúskych firiem a integráciu cudzincov na trh práce.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Rilla, N., Deschryvere, M., Oksanen, J., Raunio, M., van der Have, R.: *Immigrants in the Innovation Economy - Lessons from Austria, Canada, Denmark and the Netherlands*, 2018

<sup>2</sup> Mentoring für MigrantInnen, dostupné na: <https://www.wko.at/site/Mentoring/mentoring.html>

<sup>100</sup> European cities on the Front Line: New and emerging governance models for migrant inclusion, MPI, IOM, 2020, dostupné na: <https://admin4all.eu/publications/european-cities-on-the-front-line-new-and-emerging-governance-models-for-migrant-inclusion/>

<sup>101</sup> Ibidem

<sup>102</sup> Tabosa, C.: Prieskum pracovnej mobility a moderovaná diskusia – zahraniční pracovníci na Slovensku, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

<sup>103</sup> Integration and Inclusion of Migrants and People with a Migrant Background, IOM Contribution to EU Public Consultation, 2020

<sup>104</sup> Tabosa, C.: Prieskum pracovnej mobility a moderovaná diskusia – zahraniční pracovníci na Slovensku, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.



## FINANČNÉ ZABEZPEČENIE INTEGRAČNÝCH OPATRENÍ

### 12 Prerozdelenie výnosu dane z príjmov fyzických osôb (DPFO) so zohľadnením prítomnosti cudzincov s prechodným pobytom

Transparentné, systémové a dlhodobé dostupné financovanie integračných opatrení na miestnej úrovni je pre účinnú a efektívnu integráciu cudzincov nevyhnutné. Mestá a obce pri strategickom plánovaní a formulovaní politik potrebujú poznať dostupnosť, výšku aj trvanie finančného pokrytia zvažovaných integračných opatrení. Akékoľvek úlohy a kompetencie kladené na samosprávy prostredníctvom rôznych strategických dokumentov a politik preto musia byť primerane metodicky aj finančne zabezpečené.

Legislatíva pri výpočte podielu vyšších územných celkov (VÚC) a miest a obcí z výnosu dane z príjmov fyzických osôb (DPFO) zohľadňuje iba populáciu, ktorá má na území SR trvalý pobyt. Kým osoba s trvalým pobytom pracujúca v inej obci/meste alebo VÚC vstupuje do výpočtu podľa miesta trvalého pobytu, cudzinci bez trvalého pobytu nie sú do tohto prepočtu zahrnutí vôbec. V takto nastavenom systéme sa výnos dane rozdelí v pomere 70% pre mestá a obce a 30% pre VÚC. Ďalšie faktory vstupujúce do kľúča rozdelenia DPFO určuje nariadenie vlády č. 668/2004 Z. z. o rozdelení výnosov dane z príjmov územnej samosprávy.<sup>105</sup>

Cudzinci s prechodným pobytom tvoria viac než 78 %<sup>106</sup> všetkých cudzincov z krajín mimo EÚ. Hoci sú platcami DPFO, ich prítomnosť v mestách a obciach nie je finančne zohľadnená – z výpočtov sú úplne vynechaní.

#### ČO JE POTREBNÉ?

- **Vhodným zdrojom financovania integračných opatrení na miestnej úrovni je úprava prerozdelenia kľúča so zohľadnením prítomnosti cudzincov s prechodným pobytom pri prerozdelení financií samosprávam.**<sup>107</sup> Navrhovaná úprava prispieva k spravodlivejšiemu prerozdeleniu výnosu

DPFO územnej samospráve a zohľadňuje potreby miest/obcí a VÚC, ktoré majú (a budú mať) vyšší podiel cudzincov na celkovej populácii mesta/obce/VÚC. Mestá a obce s vysokým počtom zahraničných pracovníkov môžu mať dodatočné náklady spojené s poskytovaním integračných služieb, so vzdelávaním alebo s ubytovaním cudzincov a táto forma finančného krytia im môže pomôcť zvládnuť situáciu.<sup>108</sup>

- Ak by došlo k úprave prerozdelenia vzorca bez akýchkoľvek zmien iných parametrov systému, niektoré subjekty územnej samosprávy s vyšším počtom cudzincov na svojom území by získali vyšší podiel z výnosu DPFO a iné nižší v porovnaní so súčasným stavom. Ide však o dočasné zníženie, ktoré potrvá približne 3 až 4 roky.<sup>109</sup>
- Zasiadnuté mestá a obce by mohli byť kompenzované štátom na úroveň podielu z výnosu dane, ktorú by dosiahli bez zavedenia tejto zmeny. Takáto kompenzácia by zmiernila obdobie prechodu na nový systém. Kompenzácie môžu byť počas prechodného obdobia konštantné alebo postupne klesajúce. Za tento čas by mala samospráva čas adaptovať sa na nové podmienky.<sup>110</sup>
- **Čerpanie zdrojov (o ktoré bude navýšený rozpočet samospráv s vyšším počtom cudzincov na svojom území oproti predchádzajúcim rokom) by bolo podmienené viazanosťou minimálne 60% z tejto sumy na vytváranie cieľových integračných opatrení a služieb podporujúcich integráciu cudzincov.**
- **Samosprávy by pri využívaní zdrojov z výnosu DPFO po úprave prerozdelenia kľúča a vo všeobecnosti pri nastavovaní politik mali využívať participatívne postupy, ktoré zahŕňajú analýzu cieľovej skupiny a mapovania jej potrieb, nastavenie stratégií a vhodných opatrení, spoluprácu a koordináciu všetkých aktérov na úrovni samospráv a zároveň nastavenie hodnotenia a merateľných ukazovateľov a pravidelné hodnotenie dosiahnutých výsledkov a následné zmeny a úpravy v stratégiách a opatreniach.** Tvorba politik má byť realisticky nastavená a zohľadňovať prítomnosť všetkých skupín obyvateľov, vrátane zahraničných pracovníkov.

<sup>105</sup> Domonkos, T.: Fiškálne efekty migrácie v SR, Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, IOM, 2021.

<sup>106</sup> Štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie v Slovenskej republike za rok 2019, ÚHCP P PZ, 2019. Dostupné na: <https://www.minv.sk/?rok-2019-1>

<sup>107</sup> Ibidem

<sup>108</sup> Ibidem

<sup>109</sup> Ibidem

<sup>110</sup> Ibidem

### 13 Využívanie fondov Európskej únie (EŠIF: ESF+ a AMF)

V čase prípravy Schémy prebiehali rokovania o Viacročnom finančnom rámci EÚ (2021 – 2027) na úrovni EP. EK umožňuje tzv. viacfondový prístup k integrácii štátnych príslušníkov krajín mimo EÚ/EHP.

Integračné opatrenia poskytované štátnym príslušníkom z krajín mimo EÚ/EHP v skorých fázach príchodu by mali byť naďalej pokrývané zo zdrojov AMF. Tieto opatrenia by mali zahŕňať poskytovanie poradenstva a pomoci štátnym príslušníkom z krajín mimo EÚ v oblastiach ako bývanie, podpora zárobkovej činnosti, administratívne a právne poradenstvo, psychologická starostlivosť a zdravie, a to aj prostredníctvom integračných kontaktných centier.

ESF+ na obdobie rokov 2021 – 2027 by mal pokrývať vytváranie príležitostí, boj proti chudobe, zlepšovanie zručností potrebných pre digitálnu a zelenú tranzíciu a podporu sociálnej inklúzie a pozitívne tým vplývať aj na dlhodobú integráciu zahraničných cudzincov.<sup>111</sup>

Európsky výbor pre sociálne práva Rady Európy vo svojej správe za rok 2020 upozorňuje, že SR nepreukázala, že „dokáže zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie a prístup k odbornej príprave a rekvalifikácii dlhodobo nezamestnaných osôb pre štátnych príslušníkov iných štátov“.<sup>112</sup>

ESF nebol v SR ani v mnohých iných členských štátoch EÚ dostatočne využívaný na podporu aktivít spojených s integráciou cudzincov. Na vzdelávanie a rekvalifikáciu, nadobudnutie „hard skills“, ale aj „soft skills“ a zvyšovanie zručností zahraničných pracovníkov, ktorí sa nachádzajú v SR (neskoršia fáza integrácie) môžu slúžiť práve zdroje z ESF+.

Komplementárnosť medzi fondmi AMF a ESF+ by mala byť zabezpečená harmonizáciou a zjednotením ich pravidiel a monitorovaním ich výkonnosti a dopadu. Využívanie spoločných ukazovateľov výkonnosti spojených s národnými stratégiami pre integráciu a obnoveným Akčným plánom EÚ pre integráciu a inklúziu na roky 2021 – 2027 by ďalej zlepšilo komplementárnosť fondov AMF a ESF+.

#### ČO JE POTREBNÉ?

- Je nevyhnutné zabezpečiť, aby politiky v oblasti integrácie a štátne stratégie odrážali dopĺňanie

sa (komplementárnosť) týchto dvoch fondov a ich využitie v súlade s prioritami Akčného plánu EÚ pre integráciu a inklúziu na roky 2021 – 2027. Je vhodné inšpirovať sa dobrou praxou z iných krajín (napr. Fínsko, Taliansko a pod.) pri zabezpečovaní koordinácie medzi fondmi, ktorá má začínať už v programovacej fáze. Synergie je možné dosahovať tiež prostredníctvom efektívnych

koordináčnych mechanizmov založených na zbere aktuálnych dát (nielen na monitorovacích komisiách), ktoré sa dajú následne ďalej využívať a podporovať tak *evidence-based* tvorbu politik.

- Pri príprave relevantných národných výziev na predkladanie projektov v rámci ESF + **zahrnúť ako cieľovú skupinu aj cudzincov z krajín mimo EÚ/EHP v súlade s odporúčaniami EK.**
- Pri príprave relevantných národných výziev na predkladanie projektov v rámci ESF + **zahrnúť medzi oprávnených žiadateľov aj mestá, obce, VÚC, medzinárodné organizácie a iné relevantné organizácie pôsobiace v oblasti integrácie cudzincov v SR.**



#### PRÍKLAD ÚSPEŠNÉHO A EFEKTÍVNEHO MANAŽOVANIA VYUŽITIA ESF – FÍNSKO

Fínsko vytvorilo (ako efektívny koordinačný mechanizmus) online centralizovaný nástroj na mapovanie, centralizovanú webovú stránku a synchronizované výzvy AMIF a ESF.

<sup>1</sup> Marangozov, R.: *How the ESF can advance migrant integration: key learning from the ESF Thematic Network on Migrants, 2019*

## EKONOMICKÉ OPATRENIA

Opatrenia, ktoré pozitívne vplývajú na ekonomickú situáciu zahraničných pracovníkov, sú zaujímavé pre všetky kategórie cudzincov. Zahraničných pracovníkov s nižšími príjmami viac priťahujú napr. príspevky sociálneho zabezpečenia, vysokokvalifikovaní a viac zarábajúci pozitívnejšie reagujú na daňové úľavy. Väčšina členských štátov EÚ orientuje ekonomické zvýhodnenia najmä na vysokokvalifikovaných zahraničných pracovníkov (lekári, vedci) a iné nedostatkové profesie (zdravotné sestry, ošetrovatelia), ktoré sú aktívne lákané na pracovný trh prostredníctvom rôznych nástrojov.

<sup>111</sup> Pozri bližšie: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=en>

<sup>112</sup> Pozri bližšie: <https://www.aktuality.sk/clanok/876649/rada-europy-upozornila-slovensko-na-niektore-nedostatky-v-oblasti-zamestnanosti/>

## ATRAKTÍVNE DAŇOVÉ PROSTREDIE

### 1 Daňové úľavy

Systém **daňových úľav** je často využívaným stimulom zo strany štátu, motivujúcim k výkonu alebo k určitej aktivite platiteľov daní. Formy daňových úľav sa vyskytujú aj v podmienkach SR (daňový bonus na dieťa, daňová úľava na manžela/manželku), nie sú však špecificky cieleňé na zahraničných pracovníkov. V oblasti výskumu zaviedla SR daňové zvýhodnenie pre podnikateľov, ktorým vznikli výdavky pri realizácii výskumu formou tzv. *superodpočtu*. Ďalšou formou je tzv. *Patent Box*, ktorý je zameraný na podporu úspešných výsledkov výskumu a vývoja formou oslobodenia od dane z príjmov tých výnosov, ktoré sú spojené s predajom výrobkov, v ktorých je použitý patent alebo úžitkový vzor, alebo výnosov z predaja licencií na softvér.<sup>13</sup> Na tomto základe môže SR stavať aj pri príprave ďalších daňových zvýhodnení.

#### ČO JE POTREBNÉ?

- **Daňové úľavy počas prvých rokov pôsobenia môžu zahraničného pracovníka motivovať k príchodu do SR.** V konečnom dôsledku môžu zmierniť vysoké náklady na jeho relokáciu a môžu byť signálom, že SR je ochotná touto formou prispieť na jeho presťahovanie.
- **Daňové úľavy môžu byť cieleňé aj na zamestnávateľov zahraničných pracovníkov.** Zamestnávateľ, ktorý poskytuje nadštandardné podmienky pre želané kategórie zahraničných pracovníkov (vlastný všeobecný lekár, podniková škôlka alebo príspevok na ubytovanie), by si mohol úmerne tomuto benefitu znížiť daň z príjmu.



#### DAŇOVÉ ÚĽAVY NA PRILÁKANIE ALEBO UDRŽANIE VYSOKOKVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKOV V KRAJINÁCH OECD

Daňové úľavy poskytuje mnoho krajín OECD. **Taliansko** poskytuje 90% oslobodenie od dane z príjmu pre výskumných pracovníkov, **Belgicko** a **Kanada** 75%. **Poľsko** poskytuje 50% odpočet príjmu z umeleckých, vedeckých, športových alebo odborných činností.

Týmto spôsobom láka výskumníkov a vysokokvalifikovaných pracovníkov aj **Holandsko**. Po dobu 5 rokov sa vysokokvalifikovaným zahraničným pracovníkom poskytuje daňová úľava z dane z príjmu vo výške 30%, pokiaľ ročná mzda dosiahne stanovenú minimálnu výšku. Tento benefit má zahraničným pracovníkom slúžiť na pokrytie nákladov s presťahovaním, hľadaním nového bývania a ďalších výdavkov. O daňovú úľavu žiada zamestnávateľ, ak zahraničný pracovník splní nasledovné podmienky: bol presunutý alebo prichádza zo zahraničia, zamestnávateľ aj zamestnanec to písomne odsúhlasia, zahraničný pracovník má skúsenosti v oblasti, ktorá je na trhu práce vedená ako nedostatková, plat dosahuje každoročne určený mzdový prah.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Viac informácií na: <https://www.iamsterdam.com/en/living/take-care-of-official-matters/highly-skilled-migrants/thirty-percent-ruling>

### 2 Zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia

Riziko dvojitého zdanenia vzniká v situácii, ak majú dve krajiny právo zdaňovať príjmy zahraničného pracovníka napríklad preto, že žije v jednej krajine, ale pracuje v inej krajine, je vyslaný do zahraničia, alebo je dôchodcom v jednej krajine, ale dôchodok mu vypláca iná krajina. Hoci zahraničný pracovník podlieha daňovým zákonom krajiny pobytu, povinnosť platiť dane mu môže vzniknúť aj v druhej krajine. Aby sa zamedzilo dvojitej povinnosti platiť dane, krajiny uzatvárajú zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia. SR má v súčasnosti uzatvorených 40 bilaterálnych zmlúv s krajinami mimo EÚ, vrátane krajín, z ktorých prichádza do SR najväčší počet zahraničných pracovníkov (Ukrajina, Srbsko, Vietnam, USA, India, Irán a pod.).<sup>14</sup>

#### ČO JE POTREBNÉ?

- **Je potrebné uzavrieť zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia so štátmi, ktoré budú vyhodnotené ako krajiny disponujúce dostatkom potrebnej pracovnej sily s migračným potenciálom a na ktoré SR zameria svoju politiku pracovnej mobility.**

<sup>13</sup> Podpora investícií, Deloitte, dostupné na: <https://www2.deloitte.com/sk/sk/pages/podpora-investicii/solutions/danove-ulavy.html>

<sup>14</sup> Viac informácií na: <https://www.mfsr.sk/sk/dane-cla-uctovnictvo/priame-dane/dane-z-prijmu/zmluvy-zamedzeni-dvojiteho-zdanenia/zmluvy-zamedzeni-dvojiteho-zdanenia/zoznam-platnych-ucinnych-zmluv-zamedzeni-dvojiteho-zdanenia/>

## ATRAKTÍVNE PRACOVNÉ PROSTREDIE

Rovnako ako atraktívne daňové prostredie, aj pracovné prostredie zásadne ovplyvňuje vôľu migrovať. Hoci slovenská legislatíva chráni zahraničných zamestnancov pred diskrimináciou z dôvodu ich štátnej príslušnosti a garantuje rovnaké pracovné podmienky, je potrebné citlivo vnímať zraniteľné postavenie zahraničných pracovníkov vyplývajúce z charakteru ich pobytu v krajine, ale aj z ich oslabenej pozície voči zamestnávateľovi alebo personálnej agentúre z dôvodu neznalosti právnych predpisov či závislosti ich pobytu od existencie pracovnoprávneho vzťahu. Osobitné právne záruky pre zahraničných pracovníkov preto majú na atraktivitu pracovného prostredia dôležitý vplyv.

### 3 Garancia mzdy podľa pracovnej zmluvy

Zavedením mzdového prahu a kontrolou vyplácanej mzdy prostredníctvom údajov poskytovaných Sociálnou poisťovňou, ÚP a IP sa vytvorí priestor na vyplácanie mzdy vo výške, ktorú zamestnávateľ zahraničnému pracovníkovi prisľúbil pri nahlasovaní VPM. Prípadné vymáhanie adekvátnej a deklarovanej mzdy je pre zahraničných pracovníkov, ktorým môže čoskoro skončiť právo na pobyt, veľmi komplikované. Kontrola skutočne vyplácanej mzdy a zavedenie zodpovedajúcich sankčných mechanizmov zabráni zamestnávateľom zavádzať svojich zamestnancov (pozri bližšie Právne opatrenia).

#### ČO JE POTREBNÉ?

- **Je dôležitá súčinnosť Sociálnej poisťovne pri poskytovaní údajov o výške mzdy ÚP a IP, ktoré budú kontrolovať výšku vyplácanej mzdy, a prepojenie informačných systémov.**

### 4 Zabezpečenie dodržiavania podmienok legálneho zamestnávania

Obmedzenie práva zamestnávateľa zamestnať cudzincov je silný motivačný, ale aj vynucovací prostriedok v prípade, ak porušil zákonné povinnosti. Zamestnávateľ, ktorý chce zamestnať cudzinca, nesmie v posledných 5 rokoch pred podaním žiadosti o prechodný pobyt porušiť zákaz nelegálneho zamestnávania. V súčasnosti ÚPSVaR zruší povolenia ADZ, ak porušila zákaz nelegálneho zamestnávania. Tá môže o opätovné vydanie povolenia požiadať až po 3 rokoch. Pokuta za nelegálne zamestnávania je ďalšou formou sankcionovania zamestnávateľa.

#### ČO JE POTREBNÉ?

- **Úrad práce a inšpektoráty práce by mali vykonávať časté a pravidelné kontroly zamerané na dodržiavanie podmienok zamestnávania a zabezpečiť tak ochranu práv zahraničných zamestnancov.**

### 5 Zmena zamestnávateľa

V kontexte práv zahraničných zamestnancov je inštitút zmeny zamestnávateľa dôležitým prvkom systému pracovnej mobility. Legislatíva umožňuje zmeniť zamestnávateľa bez povinnosti odpracovať určitý minimálny počet mesiacov u zamestnávateľa, s ktorým uzatvoril zmluvu pred príchodom do SR. Možnosť zmeny má pozitívny vplyv na postavenie zahraničných pracovníkov a ochranu ich práv na pracovnom trhu. Zabrániť zahraničnému pracovníkovi zmeniť zamestnávateľa by vytváralo ešte dominantnejší vzťah zamestnávateľa voči zamestnancovi a rozširovalo priestor na vykorisťovanie, diskrimináciu či formy nútenej práce.

#### ČO JE POTREBNÉ?

- **Je dôležité umožniť zmenu zamestnávateľa všetkým cudzincom s udeleným prechodným pobytom a zároveň aj držiteľom „pracovných víz“.**

## SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE A ZDRAVOTNÉ POISTENIE

Systém sociálneho zabezpečenia ovplyvňuje všetky skupiny zahraničných zamestnancov. V prípadoch cirkulárnej/okružnej migrácie a krátkodobých pobytov je potrebné klásť dôraz na bilaterálnu spoluprácu s krajinami pôvodu týchto zahraničných pracovníkov a zabezpečiť započítanie sociálneho poistenia získaného v SR do domácich systémov. Pre zahraničných pracovníkov, ktorí sa v SR plánujú usadiť dlhodobejšie, je zas atraktívnejšie celkové nastavenie systému a garancia prístupu k jednotlivým dávkam.

### 6 Prístup k sociálnym dávkam

Nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti je prístupné v zásade pre všetkých zamestnancov (bez ohľadu na pobyt) a všetky fyzické osoby s trvalým alebo prechodným pobytom na území SR, ktoré sú staršie ako 16 rokov.

Výplata **dávok nemocenského poistenia** (nemocenské, ošetrovné, materské, vyrovnávacia dávka) nie je podmienená dĺžkou pobytu v SR. Ak spĺňa zahraničný pracovník zákonné podmienky na výplatu dávky, môže mu byť vyplatená od prvého dňa vstupu do systému. V prípade materského, rovnako ako nemocenského a ošetrovneho pri dobrovoľne poistených osobách, je nárok na dávku podmienený dĺžkou nemocenského poistenia, ktoré musí dosiahnuť najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch pred vznikom udalosti zakladajúcej nárok na príslušnú dávku. Táto podmienka platí rovnako pri občanoch SR.

Pri **dôchodkovom poistení** sa na splnenie podmienok na priznanie dávky (starobného alebo predčasného starobného dôchodku) vyžaduje 15-ročná doba participácie na dôchodkovom poistení, bez možnosti priznania čiastočnej dávky v prípade nedosiahnutia dostatočnej doby poistenia. Legislatíva SR tiež nedáva cudzincom, ktorí nedosiahnu dostatočnú dobu poistenia, možnosť požiadať o vyplatenie nasporenej sumy v prípade ukončenia pobytu v SR či možnosť nevstúpiť do systému starobného dôchodkového poistenia vôbec, resp. možnosť byť účastníkom systému len dobrovoľne, ak zahraničný pracovník nemá v úmysle pracovať v SR dlhodobo.

Výplata **dávok úrazového poistenia** nie je pre cudzincov podmienená dĺžkou účasti na systéme ani dĺžkou pobytu v SR a zahraniční pracovníci majú na tieto dávky rovnaký nárok ako občania SR. Ak však nie je v ekonomickom záujme zamestnávateľa takéhoto zamestnanca naďalej zamestnávať, jeho pracovný pomer zanikne ex lege uplynutím platnosti jeho povolenia na zamestnanie alebo uplynutím doby, na ktorú mu bol udelený prechodný pobyt. Zahraničný pracovník tak prakticky stráca možnosť uchádzať sa o tieto dávky.

Napriek skutočnosti, že na **dávku v nezamestnanosti** by mal mať nárok každý účastník systému, ktorý dosiahol dĺžku poistenia najmenej dva roky v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie, u väčšiny cudzincov to neplatí. Primárnou podmienkou je totiž zaradenie bývalého zamestnanca do evidencie uchádzačov o zamestnanie, čo zákon umožňuje len osobám s dlhodobým pobytom. Hoci držiteľ modrej karty môže byť 3 mesiace bez zamestnania, nemá nárok na zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

### ČO JE POTREBNÉ?

- **Nástroj MK môže zatriktívniť zmena zákona rozšírením kategórií cudzincov, ktorí môžu byť evidovaní ako uchádzači o zamestnanie a poberať dávku v nezamestnanosti po dobu 3 mesiacov, o kategóriu držiteľov MK.**

## 7 Zmluvy o sociálnom zabezpečení

Hlavným účelom zmlúv o sociálnom zabezpečení je zamedziť, aby zamestnávateľa a zamestnanci podliehali predpisom o sociálnom zabezpečení oboch zmluvných štátov pri výkone jedného zamestnania. Zmluvy majú tiež zabezpečiť možnosť zohľadniť obdobie sociálneho poistenia v druhom zmluvnom štáte v prípade, že žiadateľ nespĺňa podmienku minimálnej doby poistenia na uplatnenie dávky. Významnými ustanoveniami týchto zmlúv sú pravidlá umožňujúce export dávok do cudziny, možnosť komunikovať s orgánmi spravujúcimi sociálne zabezpečenie v druhom zmluvnom štáte prostredníctvom domácich orgánov v domácom jazyku, oslobodenie od prípadných správnych poplatkov na základe vzájomnosti či oslobodenie od nutnosti ďalšieho osvedčovania dokladov.

SR má uzavretých 14 zmlúv o sociálnom zabezpečení so štátmi mimo EÚ/EHP, z toho 6 so štátmi, ktorých občania patria do skupiny top 10 podľa počtu platných pobytov na území SR v roku 2020 (Ukrajina, Srbsko, Rusko, Severné Macedónsko, USA, Kórejská republika).

### ČO JE POTREBNÉ?

- **Dôležité je uzatvárať nové bilaterálne zmluvy o sociálnom zabezpečení, najmä so štátmi, ktoré disponujú dostatočným migračným potenciálom v profesiách, ktoré boli vyhodnotené ako nedostatkové a žiadané pre pracovný trh v SR.**

## 8 Prístup k zdravotnému poisteniu

Do systému verejného zdravotného poistenia spadajú všetci zamestnanci z krajín mimo EÚ. Jedinou podmienkou vstupu do systému je zárobok vo výške minimálnej mzdy. Zamestnanci, ktorých mzda u jedného zamestnávateľa nedosahuje výšku minimálnej mzdy (pracujú na skrátenej úväzok, prípadne na niekoľko kratších úväzkov u viacerých zamestnávateľov), sú povinní uzavrieť individuálne zdravotné poistenie s komerčnou zdravotnou poisťovňou, zaručujúce úhradu liečebných nákladov počas celého pobytu v SR.

Nezaopatrené dieťa zamestnanca, ktoré má v SR udelený prechodný pobyt, môže byť verejne zdravotne poistené len do 18. roku života a manžel/manželka, ktorý/á nie je zamestnaný/á alebo nevykonáva samostatne zárobkovú činnosť, nemá nárok na verejné zdravotné poistenie.



## ČO JE POTREBNÉ?

- **Je potrebné zlepšiť prístup k zdravotnej starostlivosti prostredníctvom verejného zdravotného poistenia rozšírením verejného zdravotného poistenia na:**
  - **nezaopatrované dieťa zahraničného zamestnanca, ktoré študuje na vysokej škole, okrem externej formy štúdia (predĺženie aspoň na minimálnu dĺžku vysokoškolského štúdia);**
  - **manžela/manželku cudzinca s udelenou MK.**

## OSOBNÉ INTEGRAČNÉ OPATRENIA

K spokojnému životu a úspešnému začleneniu zahraničného pracovníka do spoločnosti prispievajú dôstojné podmienky na život, prístup k vzdelaniu, prístup k zdravotnej starostlivosti, priestor na rozvoj kariéry, bezpečnosť, vhodné podmienky na bývanie a možnosti rodinného života. Ich umožnenie zvyšuje atraktivitu krajiny najmä pre tých, ktorí majú v úmysle usadiť sa v nej dlhodobo.

V SR je integrácia stále vnímaná len okrajovo. Skúsenosti iných krajín ukazujú, že nepripravenosť na potrebu začleňovania zahraničných pracovníkov do spoločnosti, neochota alebo nedostatok investícií do integračných služieb môžu vplývať na marginalizáciu a segregáciu skupín a komunit migrantov (sťahovanie migrantov do chudobnejších štvrtí), ktorí sa zároveň nebudú chcieť/môcť vrátiť do krajín pôvodu a na následné sociálne problémy v spoločnosti, ktorých riešenie bude vyžadovať omnoho viac zdrojov a úsilia.<sup>115</sup>

Integrácia pozostáva z viacerých zložiek, predovšetkým **ekonomickej, sociálnej, kultúrnej, jazykovej, vzdelanostnej, náboženskej, rezidenčnej, občianskej, právnej, politickej a ľudsko-právnej.**<sup>116</sup> Je potrebné preto reflektovať komplexnosť témy, rôznorodosť komunit a ich potrieb, ako aj potreby prijímajúcej spoločnosti.

## VZDELÁVANIE

Z pohľadu zahraničných pracovníkov má prístup k vzdelaniu niekoľko rovín v závislosti od pracovného zaradenia

a rodinnej situácie. Ovládanie jazyka prijímajúcej krajiny je kľúčovým predpokladom sociokultúrnej adaptácie zahraničného pracovníka.

### 1 Jazykové vzdelávanie

Jazykové vzdelávanie cudzincov nie je v SR inštitucionalizované a neexistuje ani žiadna aktualizovaná jazykovo-vzdelávacia koncepcia zameraná na dospelých štátnych príslušníkov z krajín mimo EÚ/EHP. Jazyková bariéra spôsobuje cudzincom problémy pri styku s úradmi, dostupnosti informácií, pri integrácii na trh práce či do spoločnosti, pri začlenení ich detí do kolektívu v školách a pod. Jazykové vzdelávanie je ponechané na zahraničných pracovníkov samotných, pričom kurzy ponúkané súkromnými jazykovými školami navštevujú hlavne tí, ktorí sa dajú považovať za vyššie kvalifikovaných.<sup>117</sup> Z dostupných výskumov vyplýva<sup>118</sup>, že migranti prichádzajúci z ekonomických dôvodov majú väčšiu motiváciu učiť sa jazyk a majú tendenciu dosahovať aj lepšiu úroveň miestneho jazyka ako iné kategórie prisťahovalcov. Pre mnohých zahraničných pracovníkov je však jazykové vzdelávanie finančne, časovo či logisticky náročné a nedostupné. Častým problémom je aj slabá informovanosť cudzincov o možnostiach vzdelávania sa online formou či formou bezplatných kurzov.

## ČO JE POTREBNÉ?

- **Je potrebné vypracovať jazykovo-vzdelávaciu koncepciu zameranú na dospelých štátnych príslušníkov z krajín mimo EÚ/EHP.** SR môže nasledovať príklady krajín ako Švédsko či Nórsko (uvedené nižšie). Okrem uzákonenia rámcových pravidiel fungovania takýchto kurzov by si riešenie vyžadovalo aj prevzatie zodpovednosti nad ich organizovaním zo strany samosprávy. Ďalším vhodným modelom sa javí príklad mesta Viedeň, ktorý ukazuje na možnosť financovania kurzov pre cudzincov s minimálnou byrokratickou náročnosťou a bez potreby vytvárať nové koncepty, nové jazykové kurzy, projekty či navyšovať administratívne kapacity.
- **Štátne jazykové školy by mali povinne zaradiť do ponuky jazykových kurzov aj kurzy slovenčiny ako cudzieho jazyka pre cudzincov.**
- **Zároveň je potrebné vytvoriť metodiku výučby slovenčiny ako cudzieho jazyka, prispôbenú**

<sup>115</sup> Kadlečíková, J., Gallo Kriglerová, E., Gažovičová, T.: Integrácia migrantov na lokálnej úrovni, CVEK, 2011, dostupné na: <http://cvek.sk/wp-content/uploads/2015/11/2011-05-integracia-migrantov.pdf>

<sup>116</sup> Ibidem

<sup>117</sup> Ibidem

<sup>118</sup> Isphording I., E.: What drives the language proficiency of immigrants? IZA, World of Labour, 2015

potrebám cudzincov a zohľadniť praktickú aplikáciu jazyka tak, aby bola výučba jazyka štandardizovaná v rámci celej SR v spolupráci s MŠVVaŠ SR.

- Cudzincom, ktorí sú v SR aspoň 6 mesiacov a majú záujem zotrvať dlhšie, ponúknuť jazykový voucher, ktorý by čiastočne pokrýval školné pri aspoň 80% účasti (príklad mesta Viedeň).



## PODPORA JAZYKOVÉHO VZDELÁVANIA

**MESTO VIEDEŇ** podporuje cudzincov v jazykovom vzdelávaní formou poskytovania **voucherov na jazykové kurzy**. Tie sú súčasťou vzdelávacieho bookletu, ktorý dostanú na prvom stretnutí so zamestnancami mesta (tzv. „*coaching appointment*“) v jazyku, ktorému rozumejú. Booklet obsahuje základné dôležité informácie o meste a možnostiach, ktoré cudzincom poskytuje a voucher na jazykový kurz v hodnote 300 EUR alebo 150 EUR. Voucher je platný 30 mesiacov a musí byť opečiatkovaný autorizovanými partnermi. Pečiatku dostanú cudzinci pri návšteve informačného modulu kurzu. Použitie voucheru na jazykový kurz sa viaže na konkrétny identifikačný dokument.

**NÓRSKA SAMOSPRÁVA** poskytuje cudzincom 300 hodín nórsčiny ako povinnú súčasť integračného programu, ktorú musia cudzinci absolvovať po príchode do Nórska. Základný rozsah a len rámcové vymedzenie obsahu kurzu uvádza zákon, konkrétne špecifiká a podrobný obsah si určujú samosprávy podľa potrieb cieľovej skupiny.

Vo **ŠVÉDSKU** je jazykový tréning povinnou súčasťou počiatočného plánu pre cudzincov. Je koordinovaný verejnými službami zamestnanosti. Implementácia „švédčiny pre cudzincov“ ostáva na strane miestnej samosprávy, a preto sa lokálne odlišuje aj jej kvalita a spôsob realizácie jazykových kurzov.

Niektoré poskytujú veľmi rozvinuté a takmer na mieru vytvorené jazykové tréningy, inde je ponuka obmedzenejšia. Cudzinci sú rozdelení podľa vzdelanostnej a jazykovej úrovne a ambícií, ktoré vo vzťahu k jazyku majú. Kurzy sú poskytované školami, ktoré spadajú pod miestne samosprávy alebo môžu byť na tento účel zazmluvnené aj externí dodávatelia služieb.

- **Zloženie štátnej skúšky (po úprave zákona č. 40/1993 Z. z. o štátnom občianstve SR) bude slúžiť ako substitúcia jazykovej skúšky na účel konania o udelení štátneho občianstva.** Takto sa zabezpečí jednotný postup zloženia štátnej skúšky s odborným dohľadom a štátna správa by bola od tejto povinnosti odbremenená.
- Na zoznámenie sa s jazykom neformálnejším spôsobom sa aj v SR osvedčilo organizovať nízkoprahové **jazykové kurzy podľa vzoru MIC IOM pre tých zahraničných pracovníkov, ktorí nemajú časové a finančné možnosti absolvovať kurz v jazykovej škole resp. prichádzajú do SR v rámci nástroja zameraného na cirkulárnu/okružnú migráciu. V tejto súvislosti je vítaná spolupráca samospráv (VÚC, miest a obcí)<sup>119</sup>.**
- **Na kompenzáciu finančnej a logistickej nedostupnosti jazykových kurzov a uľahčenie jazykového vzdelávania zahraničných pracovníkov hlavne v úvodnej fáze je vhodné zabezpečiť systematickú finančnú aj metodickú podporu populárnych e-learningových platforiem na výučbu slovenčiny ako cudzieho jazyka a ich propagáciu medzi zahraničnými pracovníkmi.** Toto riešenie je cenovo dostupnejšie než obstarávanie, dizajn a vytváranie nových online webových nástrojov. Zároveň by sa nadviazalo na doterajšie fungovanie nástrojov a na ich popularitu, čo by zjednodušilo ich propagáciu a zvýšilo návštevnosť.<sup>120</sup>

## 2 Uznávanie vzdelania a odborných kvalifikácií

Strategické dokumenty a situácia na trhu práce upozorňujú na zvýšený záujem o vysokokvalifikovanú pracovnú

<sup>119</sup> Príkladom takejto spolupráce v oblasti odstraňovania jazykovej bariéry cudzincov a uľahčenie prístupu cudzincov k základným informáciám o fungovaní spoločnosti je Bratislavský samosprávny kraj a jeho Koncepcia sociálnej inklúzie, viac informácií na: <https://bratislavskyykraj.sk/koncepcia-socialnej-inkluzie/cudzinci/>

<sup>120</sup> K príkladom takýchto platforiem patria: [www.slovak.ee](http://www.slovak.ee); [www.e-slovak.sk](http://www.e-slovak.sk); e-learningová platforma „Učíme (sa) slovenčinu“ (<https://www.ucimesaslovencinu.sk/>); Hovoríme po slovensky! – komiksová forma [www.pixcom.online](http://www.pixcom.online); mobilné jazykové aplikácie: Learn Slovak – 50 Languages“, Naučte sa slovenčinu – 5 000 fráz, Learn Slovak Vocabulary Free, Naučte sa po slovensky a iné.



silu aj v povolaniach, ktoré si vyžadujú formálne uznanie vzdelania a odbornej kvalifikácie nadobudnutých v krajine mimo EÚ. Na základe analýzy trhu práce by najvyššou prioritou v tejto oblasti malo pre SR byť uznávanie odborných kvalifikácií zahraničných lekárov a sestier, na ktorých nedostatok poukazuje MZ SR. Proces uznávania odbornej kvalifikácie je pre zahraničného lekára aj sestru príliš dlhý a náročný, čo je tiež jeden z dôvodov, pre ktorý v slovenských nemocniciach pracuje málo zahraničných zdravotníckych pracovníkov. V tejto oblasti je potrebné vytvoriť podmienky na lepšiu prípravu na doplňujúcu skúšku a umožniť napr. lekárom zapojiť sa do výkonu lekárskej praxe pod dohľadom formou stáže.

### ČO JE POTREBNÉ?

- **MZ SR spolu s lekáorskými fakultami by malo pripraviť dostatočne intenzívne a štandardizované prípravné kurzy na doplňujúcu skúšku, ktoré uchádzača zorientujú v požiadavkách na skúšku.** Samotná skúška na jednotlivých lekáorských fakultách musí tiež spĺňať rovnaké štandardy. Poplatok za prípravný kurz musí byť prijateľný a lekár, ktorý absolvuje DOS v určenom rozsahu hodín, by mal získať dotáciu na jeho absolvovanie.
- **Inštitút DOS je spôsob, ktorým sa môžu zahraniční lekári s uznaným dokladom o vzdelaní zapojiť do výkonu lekárskej praxe pod dohľadom iného lekára.** Túto možnosť zákon ponúka len počas krízovej situácie v súvislosti s ochorením Covid-19. Je nevyhnutné rozšíriť aplikáciu DOS a motivovať nemocnice k zapájaniu cudzincov ako stážistov.
- **Špecializovaná jazyková príprava zameraná na medicínsku slovenčinu je nevyhnutná na úspešné zvládnutie doplňujúcej skúšky a výkon DOS.** Metodiku výučby by malo pripraviť MZ SR v spolupráci s MŠVVaŠ SR a zazmluvniť jazykové školy na vykonávanie tejto kategórie kurzov v západoslovenskom, stredoslovenskom aj východoslovenskom regióne.

### 3 Rekvalifikácia

Prístup k rekvalifikačným kurzom a doplnkovému vzdelaniu je ďalším z indikátorov a predpokladom úspešnej vzdelanostnej integrácie cudzincov v krajine. V praxi sa často stretávame s fenoménom „brain waste“, tzn. nedocenením kvalifikácií migrantov, alebo so situáciami, keď sú migranti ochotní prijímať aj práce nezodpovedajúce ich kvalifikácii (t.j. práce vyžadujúce nižšiu kvalifikáciu),

prípadne prácu v úplne inom odbore. V SR neexistuje systém rekvalifikačného vzdelávania pre cudzincov, ktorý by im umožnil doplniť si vzdelanie a kvalifikáciu na rôznych úrovniach, nadväzujúc na ich dosiahnuté vzdelanie a predchádzajúce profesionálne skúsenosti.<sup>121</sup> Existujúca REPAS schéma ÚPSVaR slúži na rekvalifikáciu uchádzačov o zamestnanie, na uplatnenie sa na trhu práce s cieľom nadobudnúť vedomosti, schopnosti a zručnosti vo vzdelávacom (rekvalifikačnom) kurze. Cudziniec sa môže stať uchádzačom o zamestnanie, až keď má udelený trvalý pobyt, aj to pomerne komplikovane (REPAS neberie do úvahy špecifika situácie cudzincov – napr. jazykovú bariéru), zahraniční pracovníci s prechodným pobytom teda nie sú cieľovou skupinou REPAS.

### ČO JE POTREBNÉ?

- **Podpora možností up-skillingu a re-skillingu zahraničných pracovníkov s využitím zdrojov zo štátneho rozpočtu na ich dlhodobu udržateľnú funkciu v komplementárnosti s aktívnym využitím zdrojov ESF+ na pilotné projekty rekvalifikácie.**

## KULTÚRA A SPOLOČNOSŤ

### 4 Sociokultúrna orientácia

Jedna z foriem zjednodušenia začlenenia cudzinca do spoločnosti je poskytovanie informácií o živote, fungovaní krajiny a politickej situácii **formou kurzov sociokultúrnej orientácie** či integračných kurzov. Tieto kurzy bývajú v mnohých krajinách povinnou súčasťou integračného procesu a realizujú sa hneď po príchode zahraničného pracovníka do cieľovej krajiny. Táto forma informovania cudzincov je obojstranne prospešná pre zahraničných pracovníkov, ktorí sa ľahšie zorientujú v praktických otázkach života v novej krajine, otázkach pobytu, zamestnania, zdravotného a sociálneho systému, bývania, vzdelávania pre seba i pre rodinných príslušníkov či v kultúre a voľnočasových aktivitách. Zároveň môže existencia takýchto kurzov prispievať k lepšiemu spolunažívaniu majority a nových komunít, lebo majorita pozitívne vníma, že zahraniční pracovníci sú oboznámení s miestnymi pomermi, kultúrou a hodnotami hostiteľskej krajiny, a teda vedia, čo od spoločnosti možno očakávať a naopak, čo sa očakáva od nich.

<sup>121</sup> Bargerová, Z., Divinský, B.: Integrácia migrantov v Slovenskej republike, Výzvy a odporúčania pre tvorcov politik, IOM, 2008, dostupné na: [https://www.iom.sk/en/publications/migrant-integration.html?download=134:mic/integracny\\_vyskum\\_iom.pdf](https://www.iom.sk/en/publications/migrant-integration.html?download=134:mic/integracny_vyskum_iom.pdf)

## ČO JE POTREBNÉ?

- **Je potrebné vytvoriť a realizovať kurzy sociokultúrnej orientácie stavajúc na mnohoročných skúsenostiach MIC IOM a MVO v spolupráci so samosprávami**, ktoré môžu zabezpečiť priestory na prevádzkovanie kurzov a ich sprostredkovanie. Materiály a osnovy kurzov by mali byť vytvorené napr. na stretnutiach pracovnej skupiny, v spolupráci s MŠVVaŠ SR za účasti expertov a občianskeho sektora, aby bola zabezpečená štandardizácia a jednotnosť poskytovaných informácií. Po niekoľkých rokoch úspešného fungovania a dostatočného regionálneho pokrytia by bolo následne možné od každého cudzinca vyžadovať ich povinné absolvovanie.
- **Ak SR vytvorí programy zamerané na skupinové nábery zahraničných pracovníkov vo vybraných profesiách v krajinách pôvodu, je vhodné realizovať kurzy sociokultúrnej orientácie už v rámci predodchodovej prípravy zahraničných pracovníkov.** Na tieto kurzy je potom možné nadviazať ďalšie predodchodové opatrenia (v spolupráci s MH SR a MZVaEZ SR).



### POVINNÉ KURZY SOCIOKULTÚRNEJ ORIENTÁCIE V ČESKEJ REPUBLIKE

Od roku 2021 **Česká republika** požaduje povinnú účasť cudzincov na adaptačno-integračných kurzoch, ktorých oficiálnymi organizátormi sú Centra pro integraci cizinců (CPIC) a sú realizované formou pravidelných kurzových stretnutí v rôznych mestách a regiónoch v ČR. Na týchto kurzoch je premietaný krátky dokumentárny film s názvom *Vítejte v České republice* v rôznych jazykoch (<https://www.vitejtevcr.cz/en/vitejte-v-cr>). Cudzinci dostanú rozsiahlu brožúru v rôznych jazykoch, obsahujúcu praktické informácie. Kurzy vedú certifikovaní lektori, špeciálne školení na to, aby dokázali informácie podať jednoduchým a zapamätateľným spôsobom. Pre cudzincov žijúcich v krajine dlhšie ČR poskytuje kurzy sociálnej orientácie prostredníctvom zamestnávateľa, obce či krajov, CPIC a neziskových organizácií. Kurzy obsahujú informácie pre dlhodobých rezidentov, hlavne o finančnej gramotnosti, sociálnom systéme a poistení, zdravotnom poistení, získavaní občianstva, českých reáliách, ale aj príprave na jazykové skúšky z češtiny. Medzi prínosmi týchto kurzov sa uvádza aj napomáhanie predchádzaniu izolácii, najmä u žien.

## ZLÚČENIE RODINY

### 5 Vstup na trh práce pre rodinných príslušníkov

Možnosť priviesť jednoduchým spôsobom do krajiny pobytu rodinných príslušníkov je rozhodujúcim faktorom vplyvajúcim na ochotu zahraničného pracovníka usadiť sa v krajine dlhodobo. SR umožňuje zahraničným pracovníkom s pobytom na území SR zlúčenie rodiny s pomerne širokým okruhom osôb, pričom zlúčenie rodiny nepodmieňuje splnením žiadnych osobitných podmienok (dĺžka pobytu garanta v SR, existencia rodiny v krajine pôvodu, ovládanie štátneho jazyka a pod.). Výnimkou je zlúčenie rodiny s nezobášaným alebo registrovaným partnerom, prípadne partnerom rovnakého pohlavia.

Možnosť zamestnať sa nie je rodinným príslušníkom zahraničných pracovníkov garantovaná za rovnakých podmienok, ale závisí od pobytového statusu garanta. V štandardnom prípade zamestnanca s jednotným povolením na pobyt a zamestnanie je jeho rodinnému príslušníkovi umožnený prístup na trh práce po jednom roku od udelenia prechodného pobytu alebo musí požiadať o povolenie na zamestnanie. Preto rodinní príslušníci, ktorí chcú ihneď pracovať, často radšej žiadajú o prechodný pobyt na účel zamestnania, čo je v mnohých prípadoch rýchlejší proces. Iné typy pobytov garanta, napr. MK alebo prechodný pobyt na účel výskumu a vývoja, umožňujú rodinným príslušníkom zamestnať sa ihneď.

## ČO JE POTREBNÉ?

- **Umožniť rodinným príslušníkom s prechodným pobytom na účel zlúčenia rodiny pracovať bez ďalších dodatočných povolení** je významným posunom k ich prilákaniu, ekonomickej stabilizácii a prínosu. Súčasný stav môže okrem cudzincov odrádzať aj potenciálnych zamestnávateľov rodinných príslušníkov, ktorí nechcú podstupovať proces súvisiaci so získaním povolenia na zamestnanie a odrádza aj samotných rodinných príslušníkov od výkonu ekonomickej aktivity prostredníctvom zamestnania.

## BÝVANIE

Prístup k bývaniu v SR je veľkou výzvou ako pre domáce obyvateľstvo, tak aj pre cudzincov. Je to spôsobené

nedostatkom možností nájomného a sociálneho bývania v SR, ale aj všeobecne nízkou ponukou finančne dostupného bývania, najmä v tých oblastiach SR, kde smeruje väčšina zahraničnej pracovnej sily. Cudzinci čelia diskriminatívnym praktikám na trhu s nehnuteľnosťami, neochote majiteľov podpísať nájomnú zmluvu s úradne overeným podpisom a obavám majiteľov z nahlasovania pobytu na cudzineckej polícii kvôli neznalosti práv a povinností cudzincov a všeobecných predsudkov voči nim.

Ďalšou problematickou oblasťou, ktorá sa prejavila aj počas pandémie Covid-19 je ubytovanie zahraničných pracovníkov na hromadných ubytovniach, čo malo vplyv aj na zvýšené riziko šírenia vírusu.

Koncentrácia najmä nízkokvalifikovanej sezónnej pracovnej sily bez rodín na jednom mieste je rizikovou z dôvodu marginalizácie, ktorá často vedie k sociálnym nerovnostiam.

## 6 Ubytovávanie zahraničných pracovníkov v komerčných nájmoch

### ČO JE POTREBNÉ?

- **Vytvorenie zoznamu/platformy etických prenajímateľov z celej SR, ochotných prenajímať svoje nehnuteľnosti za istých, vopred dohodnutých a zverejnených podmienok rôznym marginalizovaným skupinám** (cudzincov, rodinám/samoživiteľom s deťmi a pod.) by mohlo byť prínosom. Prenajímateľ by musel splniť podmienky na zápis do zoznamu etických prenajímateľov. Platforma by mala byť zároveň podporená aj štátom, ktorý by prenajímateľov mohol motivovať v podobe, v akej uzná za vhodné.



#### PRÍKLAD GRÉCKA a zlepšenia prístupu k bývaniu pre vybrané skupiny cudzincov

Grécko prevádzkuje v rámci implementovania projektu Helios aj portál s ponukami ubytovania pre utečencov a osoby s udelenou medzinárodnou ochranou – <https://www.heliospiti.com/>. Projekt vytvára platformu, prostredníctvom ktorej si môžu utečenci hľadať ubytovanie v Grécku od hodnoverných prenajímateľov za primerané ceny. Projekt implementuje Úrad IOM v Grécku v spolupráci s miestnymi MVO.

- Zoznam etických prenajímateľov môže byť zverejnený na samostatnej webovej stránke, v rámci ktorej by boli publikované aktuálne ponuky od overených

prenajímateľov či vzory nájomných zmlúv aj v anglickom jazyku, resp. v najčastejších jazykoch štatisticky najviac zastúpených skupín cudzincov. Na stránke by zároveň boli uvedené aj právne informácie pre ubytovateľov spojené s ubytovaním cudzincov ako špecifickej skupiny (napr. povinnosti spojené s nahlasovaním pobytu cudzinca v nehnuteľnosti a zabezpečenie prenajímateľov, že nahlasovanie pobytu v nehnuteľnosti nezakladá cudzincovi k nehnuteľnosti žiadny právny nárok). Tým by sa zároveň ošetril problém nedostatčného toku aktualizovaných informácií. Prenajímateľa by vedeli, do čoho idú a cudzinci by mali právnu istotu. Prelink na túto stránku by bol obsiahnutý na online informačnej platforme/portáli pre cudzincov tak, aby bol ľahko dostupný v cudzom jazyku.

## 7 Ubytovávanie zahraničných pracovníkov v ubytovniach

Zahraniční pracovníci sú z dôvodu jazykovej bariéry a neznalosti fungovania systému vystavení riziku bývania s nízkymi štandardmi, a to napriek zákonnej povinnosti deklarovať pri podávaní žiadosti o pobyt doklad o zabezpečení ubytovania, ktoré spĺňa istý štandard. Kvôli svojej pozícii sa tak ľahko stávajú obeťou silovo nevyvážených vzťahov nielen v pracovnoprávnej oblasti, ale aj v oblasti bývania, keďže sú v zraniteľnej pozícii.

Niektorí zamestnávateľia umiestňujú zahraničných pracovníkov v ubytovniach na okraji miest či v malých obciach s nedostatkom občianskej vybavenosti a infraštruktúry, hlavne z dôvodu znižovania nákladov. Takto však môžu vzniknúť medzikultúrne a spoločenské tlaky, bráni sa efektívnej integrácii v krajine a v neposlednom rade je to aj nepopulárnym politickým rozhodnutím pre samosprávu, často ústiacim do spisovania petícií miestnymi obyvateľmi. Systematické plánovanie procesu ubytovania, pravidelné kontroly kvality bývania a transparentná komunikácia s miestnym obyvateľstvom sú kľúčom k úspechu.

### ČO JE POTREBNÉ?

- Ubytovanie zahraničných pracovníkov v ubytovniach je považované všeobecne za nepriaznivé dočasné riešenie. Ak sa zamestnávateľ napriek tomu rozhodne ubytovať zahraničných pracovníkov v ubytovniach, je potrebné **transparentne komunikovať so samosprávou a obyvateľmi** v záujme predchádzania možným problémom.
- Samospráva by mala už pred príchodom zahraničných pracovníkov **vytvoriť komunikačnú platformu/pracovnú skupinu zaoberajúcu sa aj témou ubytovania potenciálnych pracovníkov a formou**

**participatívnej komunikácie** pravidelne a transparentne zdieľať aktuálne informácie s verejnosťou.

- Ak zamestnávateľ preferuje koncentrované ubytovanie zamestnancov v ubytovniach, ktoré sú v areáli firmy, resp. sú od mesta/jeho centra vzdialené, je potrebné **zabezpečiť zamestnancom**, či už prostredníctvom vlastných zdrojov, alebo v spolupráci s inými organizáciami, **dostupnosť základných služieb (ako sú potraviny, lekáreň, drogeria a pod.), voľnočasové a vzdelávacie aktivity** na predchádzanie marginalizácie (napr. športové vyžitie, možnosti spoločenských priestorov, prístup k TV či knižnici a pod.). Je vhodné nadviazať spoluprácu aj s mimovládnyimi organizáciami, ktoré sú aktívne v tejto oblasti, s kultúrnymi mediátormi, krajskými asociáciami či dobrovoľníkmi z radov miestnych obyvateľov, ktorí môžu pomáhať organizovať kultúrne aktivity.
- Je potrebné **zabezpečiť informovanosť zahraničných pracovníkov o ich právach a povinnostiach v jazyku, ktorému rozumejú (vrátane vnútorného poriadku ubytovne)** spolu s kontaktmi na organizácie, na ktoré sa môžu obrátiť v prípade problémov.

zdravotníckych zariadeniach na základe zdravotného poistenia. V prípade, že cudzinec nemá uzavreté zdravotné poistenie, bude mu poskytnutá iba neodkladná zdravotná starostlivosť.<sup>122</sup> Náklady na poskytnutie neodkladnej zdravotnej starostlivosti je následne poskytovateľ oprávnený od cudzinca vymáhať.

## 8 Prístup k zdravotnej starostlivosti

Z dotazníkového prieskumu realizovaného v prípravnej fáze Schémy, že nájdenie lekára hodnotia zahraniční pracovníci ako najproblematickejší aspekt praktickej adaptácie v SR zo všetkých hodnotených aspektov.<sup>123</sup> Toto zistenie potvrdzujú aj skúsenosti MIC IOM. Množstvo lekárov odmieta prijať cudzinca kvôli obavám z administratívnej náročnosti procesu. Problematická je aj neznalosť práv či postupov v oblasti zdravotníctva, jazyková bariéra (hlavne v menších mestách) či nejednoznačná identifikácia poistencov-cudzinco v elektronických systémoch.

### ČO JE POTREBNÉ?

- Štát by mal v spolupráci so zdravotnými poisťovňami **zabezpečiť informovanosť všeobecných lekárov v SR o poskytovaní zdravotnej starostlivosti cudzincom, napríklad prostredníctvom cielej informačnej kampane.**
- Pri príchode väčšieho množstva zahraničných pracovníkov pracujúcich pre jedného alebo viacerých zamestnávateľov je vhodné, pokiaľ absentuje podnikový lekár, aby samospráva (VÚC) v spolupráci so zamestnávateľom vopred sprostredkovala **dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti u niekoľkých vopred oboznámených všeobecných lekárov v danom rajóne**, ktorí majú prípadne aj potrebnú znalosť cudzích jazykov.
- Digitalizácia a používanie e-systémov na manažovanie zdravotníckych služieb poskytuje množstvo výhod vrátane rýchlejších postupov, časovej a nákladovej efektívnosti, lepšej správy a ukladania údajov, atď. Pomocou digitalizácie je možné ľahšie odstrániť jazykovú bariéru, ktorej často čelia, ak sú tieto systémy k dispozícii v angličtine alebo v iných jazykových mutáciách. **Odporúča sa vytvoriť zoznam lekárov priamo na online informačnej platforme/portáli pre**



### PRÍKLADY RIEŠENÍ PRÍSTUPU K BÝVANIU CUDZINCŮV

Udržateľnejšie riešenie nenarúšajúce štruktúru jednotlivých miest predstavujú finančné príspevky na bývanie pre zamestnancov, ktorí bývajú v rôznych lokalitách. Tým sa dá podporiť istý štandard bývania a zároveň sa vyhnúť ich koncentrácii na jednom mieste. Zároveň sa predchádza segregácii, čo je aj jednou z kľúčových priorít nového Akčného plánu EÚ pre integráciu a začlenenie migrantov na roky 2021 – 2027. Spolupráca so samosprávami pri hľadaní ubytovania je v tomto smere vítaná.

## ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ

Zdravotná starostlivosť je na území SR poskytovaná zdravotníckymi pracovníkmi v štátnych a súkromných

<sup>122</sup> Podľa § 2 ods. 3 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti a službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti je neodkladná zdravotná starostlivosť definovaná ako zdravotná starostlivosť poskytovaná osobe pri náhlej zmene jej zdravotného stavu, ktorá bezprostredne ohrozuje jej život alebo niektorú zo základných životných funkcií, bez rýchleho poskytnutia zdravotnej starostlivosti môže vážne ohroziť jej zdravie, spôsobuje jej náhlu a neznesiteľnú bolesť alebo spôsobuje náhle zmeny jej správania a konania, pod ktorých vplyvom bezprostredne ohrozuje seba alebo svoje okolie. Neodkladná starostlivosť je aj zdravotná starostlivosť poskytovaná pri pôrode. Neodkladná starostlivosť je aj vyšetrenie osoby označenej za možný zdroj rýchlo sa šíriacej a život ohrozujúcej nákazy, diagnostika a liečba osoby s rýchlo sa šíriacou a život ohrozujúcou nákazou. Súčasťou neodkladnej starostlivosti je neodkladná preprava osoby do zdravotníckeho zariadenia.

<sup>123</sup> Ďalšími hodnotenými aspektmi boli napr. služby ÚHCP, agentúr dočasného zamestnávania, tlmočníkov, prístup k materským školám/základným školám pre deti a i.

cudzincov alebo prevziať niektorú z existujúcich webových stránok (v rámci ktorej by boli dostupné informácie aj v anglickom jazyku) obsahujúcu zoznam lekárov<sup>124</sup> s uvedením jazykov, ktorými konkrétny lekár hovorí, podobne ako sú pri menách jednotlivých lekárov uvádzané aj zazmluvnené zdravotné poisťovne. Tieto webové stránky/zoznam je potrebné propagovať medzi cudzincami, napr. ako súčasť uvítacích balíčkov na úrovni samospráv, prípadne priamo na cudzineckej polícii alebo prostredníctvom poisťovní, s ktorými uzatvárajú cudzinci zmluvy.

- **Zavedenie systému včasného udeľovania jednotného identifikátora** (pozri bližšie 1. kapitolu, Opatrenie 1) **umožní predchádzať komplikáciám pri nejednoznačnom identifikovaní cudzincov zdravotnými poisťovňami a problémom s preplácaním výkonov zdravotnej starostlivosti, čo môže v konečnom dôsledku znížiť obavy lekárov z kapitácie cudzincov.**

<sup>124</sup> napr. [www.tvojlekar.sk](http://www.tvojlekar.sk) , <https://www.lekari.sk/lekari> , [www.navstevalekara.sk/lekari.html](http://www.navstevalekara.sk/lekari.html) , [www.topdoktor.sk](http://www.topdoktor.sk) a pod.

# 4

ZBER DÁT NA ÚČELY  
NASTAVENIA  
A VYHODNOCOVANIA  
OPATRENÍ PRACOVNEJ  
MOBILITY

Prijímanie „evidence – based“ politiky v oblasti pracovnej mobility a vyhodnocovanie jej opatrení si vyžaduje korektné, komplexné, detailné a pravidelne aktualizované dáta o cudzincoch žijúcich v SR. Za zber dát o cudzincoch sú v SR zodpovedné rôzne orgány v rámci svojich kompetencií. Bez takýchto dát nie je možné správne nastavovať, vyhodnocovať a meniť opatrenia pracovnej mobility.

## SUBJEKTY SPRACÚVAJÚCE DÁTA O ZAHRANIČNEJ PRACOVNEJ MOBILITE

Zber dát a štatistické spracovanie údajov o cudzincoch žijúcich a pracujúcich v SR má v kompetencii viacero subjektov podľa oblasti ich pôsobenia, ktoré sa aktuálne vzájomne dostatočne nekoordinujú, napr. pri určovaní, ktoré dáta, v akej detailnosti, sú pre nich potrebné. Súčasný stav dostupných informácií o stave zahraničnej pracovnej mobility je preto nedostatočný. Viacero orgánov štátnej správy v kvalitatívnych rozhovoroch zrealizovaných v rámci primárneho výskumu pri analýze právneho a inštitucionálneho rámca zamestnávania cudzincov v SR identifikovalo zber dát, ich kvalitu, zdieľanie a rozsah ako problém.

V rámci zahraničnej pracovnej mobility realizujú zber a spracovanie dát tieto subjekty:

- **Štatistický úrad SR** – je národným kontaktným bodom pre spracovanie a poskytovanie štatistiky zahraničného sťahovania (legálna migrácia) a zbiera štatistiky týkajúce sa zahraničnej migrácie do SR od všetkých vyššie uvedených orgánov.
- **MV SR** – spravuje informačný systém verejnej správy IS REGOB, ktorý obsahuje súbor údajov, okrem iných aj o cudzincoch prihlásených na pobyt na území SR a cudzincoch, ktorým bol udelený azyl na území SR. Ak je cudzincovi udelený pobyt, rodné číslo sa automaticky vygeneruje cez IS ECU.
- **ÚPSVaR** – (MPV SaR SR) zbiera, spracúva a distribuuje štatistiky týkajúce sa zahraničných pracovníkov na území SR.
- **ÚHCP P PZ** – zbiera, spracúva a poskytuje štatistiky o prevencii neoprávneného vstupu a pobytu (nelegálna migrácia), štatistiky o povoleniach na pobyt a o pobyte štátnych príslušníkov krajín EÚ aj mimo EÚ, ako aj štatistiky o návratoch. ÚHCP P PZ plní tiež úlohu gestora a správcu dát informačných systémov úradu (napr. IS ECU, IS VIS – spolu s MZVaEZ, IS MIGRA, CLK).
- **Sociálna poisťovňa** – poskytuje ÚPSVaR okrem iného údaje súvisiace s poberaním dávky v nezamestnanosti.

- **Inšpektorát práce** – poskytuje ÚPSVaR oznámenie o zistení nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania a oznam všetkých zistených fyzických osôb vykonávajúcich nelegálnu prácu.

## STAV A VÝZNAM ZBERU DÁT O ZAHRANIČNEJ PRACOVNEJ MOBILITE

Evidencia cudzincov a štatistické zisťovania sú nevyhnutné na hodnotenie vývoja migrácie v SR ako aj na monitorovanie úspešnosti politik zahraničnej pracovnej mobility. Viaceré informačné systémy sú zastaralé a zber dát nie je ucelený a dostačujúci. Je dôležité neustále zdokonaľovať súčasnú evidenciu dát v SR, modernizovať systémy a podporovať spoluprácu a súčinnosť kompetentných orgánov. Správnosť, komplexnosť a detailnosť relevantných dát sú základnými predpokladmi na správne nastavenie politik pracovnej mobility, a to v kontexte súčasných aj budúcich potrieb trhu prácu.

- Bežne dostupné štatistiky venujú pozornosť cudzincom iba okrajovo. Dáta sú dostupné iba za obmedzený počet období, čo výrazne komplikuje systematickú analýzu pracovnej mobility a jej vplyvu na slovenskú ekonomiku.
- V bežne dostupných výberových zisťovaniach pracovnej sily (VZPS) je populácia cudzincov zastúpená iba v malom počte (napr. EU SILC) alebo tam informácia o pôvode chýba (HBS). Preto je potrebné prijať také úpravy, aby sa dala migrácia systematicky analyzovať.
- Sociálna poisťovňa aktuálne nezberá údaje o číselnom kóde vykonávanej práce (SK-ISCO), ktoré môžu zásadne uľahčiť analytické aj kontrolné úlohy úradov práce, inšpektorátov práce a ÚPSVaR.
- Informácia o štruktúre a zmene zamestnanosti je získavaná pomocou VZPS. VZPS sa robí štvrtťočne na reprezentatívnej vzorke populácie SR. VZPS umožňuje členenie maximálne do úrovne 4-miestneho kódu SK-ISCO, prípadne 3-miestneho kódu SK-ISCO v jednotlivých krajoch.
- Databázy poskytovateľov verejných služieb zamestnanosti v SR aj v iných krajinách EÚ lepšie pokrývajú segment nižšie kvalifikovaných povolání. Pri tvorbe Zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily z údajov tejto databázy sa následne do Zoznamu dostávajú menej komplexné povolania (SK-ISCO 8, 9) a vysokokvalifikované povolania majú jednoznačne nižšie zastúpenie. Dôvodom je predovšetkým metodika založená iba na dvoch indikátoroch (počet zaregistrovaných voľných pracovných miest a uchádzačov o zamestnanie), pochádzajúcich z jedného zdroja (databázy ÚPSVaR). Výsledkom je, že zahraniční pracovníci prichádzajú dominantne do povolání, ktoré



vyžadujú nižšiu kvalifikáciu. Hoci SR v strategických dokumentoch vyjadruje záujem o vysokokvalifikovanú pracovnú silu, prítok zahraničných pracovníkov z krajín mimo EÚ do kvalifikovanejších povolání pri tomto nastavení metodiky zostáva nízky.

- Zber dát je dôležitý aj pre účely nastavenia a sledovania integračných opatrení. Z výskumu realizovaného v prípravnej fáze Schémy vyplynulo, že mestá majú o cudzincoch na svojom území nedostatočné informácie a tiež veľmi individuálne pristupujú k samotnému zberu/dožadovaniu údajov o cudzincoch. Niektoré mestá počas rozhovorov uviedli, že by uvítali „prístup do databáz o pohybe migrantov, oficiálne a kvalitné dáta, aby mali situáciu lepšie pod kontrolou“. Viaceré mestá tiež uviedli, že štatistiky nevedú a nezbierajú.

## ODPORÚČANIA NA ZLEPŠENIE ROZSAHU A DOSTUPNOSTI DÁT ZAHRANIČNEJ PRACOVNEJ MOBILITY

- Vytvorenie jednotného systému evidencie cudzincov, tzv. nový ECU (pozri bližšie kapitolu Právne opatrenia, Opatrenie 5). Tento komplexný informačný systém, spravovaný MV SR, bude zbierať a následne sprístupňovať všetkým relevantným inštitúciám podrobné údaje o cudzincoch žijúcich v SR.
- Každá štátna inštitúcia by mala o cudzincoch zbierať údaje aspoň v minimálnom rozsahu, ako miesto narodenia, štátna príslušnosť a dĺžka pobytu. Ak subjekty nezbierajú dáta v rovnakom rozsahu, stáva sa spracovanie údajov komplikované a údaje ťažko použiteľné. Zber dát v rovnakom rozsahu umožní správne a efektívne vyhodnocovať prijaté opatrenia v krátkodobom aj dlhodobom horizonte.
- Je nevyhnutné, aby cudzincovi bol už pri prvom kontakte so štátnym orgánom určený jednotný identifikátor, pod ktorým bude evidovaný vo všetkých databázach a informačných systémoch počas jeho pobytu na území SR.
- K lepšej reprezentatívnosti Zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily, ktoré vytvára ÚPSVaR jednoznačne prispeje rozšírenie používaných indikátorov, ako napr. indikátory z VZPS (počet zamestnaných či nezamestnaných osôb a ich zmena v čase), ale aj využívanie informácií o VPM od komerčných poskytovateľov pracovnej inzercie (napr. Profesia, Kariéra), s ktorými má ÚPSVaR uzatvorenú dohodu o spolupráci (pozri bližšie 1. kapitolu Právne opatrenia, Opatrenie 4 a Výskumný zborník). Výsledkom bude lepšia reprezentatívnosť Zoznamu.
- Demografické dáta a demografické prognózy je užitočné segregovať aj podľa krajiny pôvodu. Každá oficiálna inštitúcia, ktorá zbiera dáta aj o cudzincoch, by mala

byť schopná presne identifikovať krajinu pôvodu cudzincov. Metodika ich vykazovania by tiež mala byť zladená medzi týmito relevantnými inštitúciami.

- Zásadný význam pre nastavenie opatrení súvisiacich so skúmaním trhu práce, nastavením mzdového prahu a vytváraním Zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily má prístup ÚPSVaR a ÚP k informácii o SK-ISCO kóde vykonávanej profesie. Prostredníctvom tohto údaja môže ÚPSVaR efektívnejšie a presnejšie vykonávať analýzu trhu práce a aj kontrolnú činnosť, či cudzinec skutočne nastúpil na pracovnú pozíciu deklarovanú pracovnou zmluvou. Zároveň aj údaje z VZPS, ktoré je aktuálne vykonávané len na reprezentatívnej zložke obyvateľstva, by tak získali robustnejšiu podobu a presnejšie by kvantifikovali jednotlivé indikátory potrebné k analýze potrieb trhu práce.
- Prístup k údaju SK-ISCO momentálne nie je zabezpečený, pretože ho Sociálna poisťovňa nezbiera. Od 1. 1. 2023 nadobudne účinnosť novela zákona o sociálnom poistení, na základe ktorej bude Sociálna poisťovňa viesť evidenciu dôležitých analytických údajov, obsahujúcu číselný kód miesta výkonu práce podľa štatistického číselníka krajov, štatistického číselníka okresov a štatistického číselníka obcí; dohodnutý rozsah pracovného času; počet hodín, ktorý zodpovedá príjmu zúčtovanému na výplatu za mesiac a číselný kód dohodnutého druhu vykonávanej práce (SK-ISCO).

## ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

30% tax ruling in the Netherlands, [online]. [cit. 2021-01-15]. Dostupné na: <https://www.iamsterdam.com/en/living/take-care-of-official-matters/highly-skilled-migrants/thirty-percent-ruling>

A New, Stronger European Social Fund Plus, European Social Fund, European Commission [online]. [cit. 2021-02-22]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=en>

AKTUALITY.SK, 2021. Rada Európy upozornila Slovensko na niektoré nedostatky v oblasti zamestnanosti, [online]. TASR [cit. 2021-02-16]. Dostupné na: <https://www.aktuality.sk/clanok/876649/rada-euro-py-upozornila-slovensko-na-niektore-nedostatky-v-oblasti-zamestnanosti/>

ANONYM, 2017. Medzi piatimi fakultami s najväčším podielom odchádzajúcich absolventov sú tri lekárske fakulty [online]. Ministerstvo financií SR, [cit. 2021-03-11]. Dostupné na: [https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/20281/98/2017\\_1\\_Odliv-mozgov-po-slovensky\\_20170109.pdf](https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/20281/98/2017_1_Odliv-mozgov-po-slovensky_20170109.pdf)

BARGEROVÁ, Z., DIVINSKÝ, B., 2008. Integrácia migrantov v Slovenskej republike: Výzvy a odporúčania pre tvorcov politik, Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) [online]. [cit. 2020-11-28]. Dostupné na: [https://www.iom.sk/en/publications/migrant-integration.html?download=134:mic/integracny\\_vyskum\\_iom.pdf](https://www.iom.sk/en/publications/migrant-integration.html?download=134:mic/integracny_vyskum_iom.pdf)

Bilateral agreements and regional cooperation, Medzinárodná organizácia práce (ILO), [online]. [cit. 2021-04-01]. Dostupné na: [https://www.ilo.org/asia/areas/labour-migration/WCMS\\_226300/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/areas/labour-migration/WCMS_226300/lang--en/index.htm)

BOZOGÁŇOVÁ, M., 2020. The opinions of the Slovak population on immigrants based on Eurobarometer data. Človek a spoločnosť. SAV [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné na: [https://www.researchgate.net/publication/341000863\\_The\\_opinions\\_of\\_the\\_Slovak\\_population\\_on\\_immigrants\\_based\\_on\\_Eurobarometer\\_data](https://www.researchgate.net/publication/341000863_The_opinions_of_the_Slovak_population_on_immigrants_based_on_Eurobarometer_data)

BURMANN, M., PEREZ, M. H., HOFFMANN, V., RHODE, C., SCHWORM, S., 2018. Highly Skilled Labour Migration in Europe [online]. Ifo DICE Report. [cit. 2021-02-08]. Dostupné na: <https://www.ifo.de/DocDL/dice-report-2018-1-burmann-et-al.pdf>

Centra na podporu integrácie cizinců, Správa uprchlických zařízení MV [online]. MV ČR [cit. 2021-02-08]. Dostupné na: <http://www.integracnicentra.cz/>

CZAIKA, M., PARSONS, R. Ch., 2016. The Gravity of High-Skilled Migration Policies [online]. KNOMAD, [cit. 2021-01-11]. Dostupné na: [https://www.knomad.org/sites/default/files/2017-04/KNOMAD%20Working%20Paper%2013%20HighSkilledMigration\\_0.pdf](https://www.knomad.org/sites/default/files/2017-04/KNOMAD%20Working%20Paper%2013%20HighSkilledMigration_0.pdf)

Deloitte, Daňové úľavy pre podporu výskumu a vývoja - Podpora investícií, 2020. [online]. Deloitte [cit. 2021-02-19]. Dostupné na: <https://www2.deloitte.com/sk/sk/pages/podpora-investicii/solutions/danove-ulavy.html>

European cities on the Front Line: New and emerging governance models for migrant inclusion, 2020. [online]. MPI. International Organization for Migration IOM [cit. 2021-01-06]. Dostupné na: <https://admin4all.eu/publications/european-cities-on-the-front-line-new-and-emerging-governance-models-for-migrant-inclusion/>

Európska migračná sieť, 2018. Slovník pojmov z oblasti migrácie a azylu [online]. Európska komisia [cit. 2021-02-12]. Dostupné na [https://emn.sk/sk/na-stiahnutie-emn/publikacie-emn/item/download/1981\\_ed892d0ee6c87b1cf7629dc0cf155f26](https://emn.sk/sk/na-stiahnutie-emn/publikacie-emn/item/download/1981_ed892d0ee6c87b1cf7629dc0cf155f26)

Eurostat EU Blue Cards by type of decision, occupation and citizenship (online data code: MIGR\_RESBC1) [online]. Eurostat [cit. 2020-12-08]. Dostupné na: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr\\_resbc1/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/migr_resbc1/default/table?lang=en)

Fragomen, Del Rey, Bernsen & Loewy, LLP, Fragomen Global LLP a ich pridružené organizácie, IOM, 2021. Správa o medzinárodných systémoch pracovnej mobility vybraných krajín EÚ, IOM

GRUBANOV-BOSKOVIC S. and Coll., 2021. Health and Long-term Care Workforce: Demographic Challenges and the Potential Contribution of Migration and Digital Technology [online]. Joint Research Centre, Publications Office of the European Union. [cit. 2021-01-16]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/healthcare-and-long-term-care-workforce-demographic-challenges-and-potential-contribution>

INGO, E., 2015. Isphording, What drives the language proficiency of immigrants? [online]. IZA, World of Labour, [cit. 2021-01-18]. Dostupné na: <https://wol.iza.org/articles/what-drives-language-proficiency-of-immigrants/long>

Inštitút zamestnanosti, *Veková štruktúra lekárov, zubných lekárov a zdravotných sestier*, 2019. [online]. Inštitút zamestnanosti [cit. 2021-03-01]. Dostupné na: <https://www.iz.sk/30-grafov-o-zdravotnictve/vekova-struktura-lekarov-zubnych-lekarov-sestier-v-roku-2017>

*Integration and Inclusion of Migrants and People with a Migrant Background*, 2020. IOM Contribution to EU Public Consultation [online]. Regional Office for the European Economic Area, European Union and NATO, [cit. 2021-01-18]. Dostupné na: <https://eea.iom.int/sites/eea/files/publication/document/IOM-Contribution-EU-Consultation-Integration-Inclusion-Migrants.pdf>

IOM, 2019. *Skills based migration and partnerships: Elements and Essential Prerequisites* [online]. IOM Standing Committee on Programmes and Finance, Session 25, [cit. 2021-02-12]. Dostupné na: <https://governingbodies.iom.int/system/files/en/scpf/25th/S-25-5-%20Skills-based%20migration%20and%20partnerships.pdf>

IOM, 2019. *International Migration Law Glossary on Migration, No 34*. Available at: [online]. IOM, [cit. 2021-02-12]. Dostupné na: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_34\\_glossary.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf)

*IRIS – The International Recruitment Integrity System* [online]. IOM, [cit. 2021-01-18]. Dostupné na: <https://iris.iom.int/global-policy-network-recruitment>

KADLEČÍKOVÁ, J., GALLOVÁ KRIGLEROVÁ, E., GAŽOVIČOVÁ, T., 2011. *Integrácia migrantov na lokálnej úrovni* [online]. CVEK, [cit. 2021-02-09]. Dostupné <http://cvek.sk/wp-content/uploads/2015/11/2011-05-integracia-migrantov.pdf>

KOLEKTÍV AUTOROV, 2020. *Manuál lokálnej integrácie migrantů v ČR* [online]. Sdružení pro integraci a migraci [cit. 2020-11-08]. Dostupné na: [www.migrace.com/cs/regularizace/mesta-a-inkluzivni-strategie/integracni-manual](http://www.migrace.com/cs/regularizace/mesta-a-inkluzivni-strategie/integracni-manual)

KOLEKTÍV AUTOROV, 2021. *Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR*, IOM.

*Komunitné centrum pre pracovnú a vedomostnú mobilitu*, COMIN Nitra [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné na: <https://comin.sk/en/>

*Koncepcia sociálnej inklúzie BSK*, Bratislavský samosprávny kraj [online]. [cit. 2020-11-08]. Dostupné na: <https://bratislavskyykraj.sk/koncepcia-socialnej-inkluzie/cudzinci/>

KONSORCIUM NEVLÁDNÍCH ORGANIZÁCIÍ PRACUJÍCÍCH S MIGRANTY, 2018. *Integrace cizinců v Česku z pohledu nevládních organizací*, [online]. Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty v ČR, [cit. 2021-01-20]. Dostupné na: <https://www.cizinci.cz/documents/551336/568677/Integrace+cizinc%C5%AF+z+pohledu+neziskov%C3%BDch+organizac%C3%AD.pdf/24c8025f-41db-dd18-da16-c62cb4907058>

MARANGOZOV, R., 2019. *How the ESF can advance migrant integration: key learning from the ESF Thematic Network on Migrants* [online]. Publications Office of the European Union, [cit. 2020-11-11]. Dostupné na: [https://ec.europa.eu/esf/transnationality/filedepot\\_download/2557/2592](https://ec.europa.eu/esf/transnationality/filedepot_download/2557/2592)

MASSEY AND COLL., 1993. *Theories of International Migration: A Review and Appraisal*, [online]. Population Council [cit. 2021-02-19]. Dostupné na: [https://isfcolombia.uniandes.edu.co/images/2019-intersemestral/14\\_dejunio/Theories\\_of\\_International\\_Migration.pdf](https://isfcolombia.uniandes.edu.co/images/2019-intersemestral/14_dejunio/Theories_of_International_Migration.pdf)

*MATCH Project*, [online]. International Organization for Migration (IOM) Belgium, [cit. 2021-01-11]. Dostupné na: <https://belgium.iom.int/match>

*Mentoring für MigrantInnen* [online]. Wirtschaftskammern Österreichs (WKO), [cit. 2021-03-11]. Dostupné na: <https://www.wko.at/site/Mentoring/mentoring.html>

Ministerstvo financií SR, *Zoznam platných a účinných zmlúv o zamedzení dvojitého zdanenia*, [online]. [cit. 2021-03-01]. Dostupné na: <https://www.mfsr.sk/sk/dane-cla-uctovnic-tvo/priame-dane/dane-z-prijmu/zmluvy-zamedzeni-dvojiteho-zdanenia/zmluvy-zamedzeni-dvojiteho-zdanenia/zoznam-platnych-ucinnych-zmluv-zamedzeni-dvojiteho-zdanenia/>

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2018. *Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR do roku 2020, s výhľadom do roku 2030 – Dlhodobé opatrenia* [online] MPSVaR SR [cit. 2020-10-02]. Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/download.dat?id=8A2432145C5943FAA7774BEEBFA4465F-A055B-23C55662CE743BF6DB80530A080>

Ministerstvo priemyslu a obchodu, 2021. *Program vysokokvalifikovaný zamestnanec* [online]. MPO [cit. 2021-02-16]. Dostupné na: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-vysoce-kvalifikovany-zamestnanec--248246/>

Ministerstvo vnútra SR, *Ročenka Úradu hraničnej a cudzineckej polície P PZ 2019* [online]. ÚHCP P PZ [cit. 2021-02-12]. Dostupné na: <https://www.minv.sk/?rocenky>

*Návrh Opatrení na odstránenie bariér pre trvalo udržateľný rozvoj automobilového priemyslu na Slovensku vrátane dodávateľskej siete – nové znenie*, 2019. [online]. Ministerstvo hospodárstva SR, [cit. 2021-03-11]. Dostupné na: <https://www.smartech.sk/soubory/contentFiles/1904-navrh-opatreni-na-rozvoj-automobiloveho-priemyslu.pdf>

*Návrh SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely zamestnania, v ktorom sa vyžaduje vysoká úroveň zručností COM/2016/0378 final - 2016/0176 (COD)* [online]. [cit. 2021-03-13]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52016PC0378>

NEWSON, M., IOM Viedeň [prednáška na online webinári]. Webinár o krajinách pôvodu, IOM Bratislava 1. 3. 2021.

*OECD Economic Survey: Slovak Republic*, 2019. [online]. OECD [cit. 2021-02-27]. Dostupné na: [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-slovak-republic-2019\\_eco\\_surveys-svk-2019-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-slovak-republic-2019_eco_surveys-svk-2019-en)

OECD, 2014. *Is migration good for the economy?*, Migration Policy Debates, [online]. OECD, [cit. 2021-02-09]. Dostupné na: <https://www.oecd.org/migration/OECD%20Migration%20Policy%20Debates%20Numero%202.pdf>

OECD, 2016. *Getting Skills Right: Assessing and Anticipating Changing Skill Needs* [online]. OECD Publishing, Paris [cit. 2021-02-08]. Dostupné na: <https://doi.org/10.1787/9789264252073-en>

ONUEROVÁ, M., 2017. *Potrebuje Slovensko pracovníkov z iných krajín? Zvýši alebo zníži to naše platy? (odpovedá 10 ekonómov)* [online]. Denník N. [cit. 2021-03-10]. Dostupné na: <https://e.dennikn.sk/679289/potrebuje-slovensko-pracovnikov-z-nych-krajin-zvysi-alebo-znizi-to-na-se-platy-odpoveda-8-ekonomov/>

*Oznámenie Komisie z 13. mája 2015 Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Európska migračná agenda, COM(2015) 240 final* [online]. Európska komisia. [cit. 2021-02-22]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0240&from=MT>

*Plán obnovy a odolnosti SR – Národný integrovaný reformný plán*, 2020. [online]. Ministerstvo financií SR, [cit. 2021-02-19]. Dostupné na: [www.planobnovy.sk](http://www.planobnovy.sk)

POPOVA, N., Medzinárodná organizácia práce (ILO) Ženeva [prednáška na online webinári]. Webinár o krajinách pôvodu, IOM Bratislava 1. 3. 2021.

POUTVAARA, P., DROMETER, M., RHODE, C., BURMANN, M., 2018. *A Novel Two-Track Labour Migration System for Germany*, [online] ifo DICE Report, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 16 Iss. 1 [cit. 2021-02-19]. ISSN 2511-7823. Dostupné na: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/181270/1/dice-report-2018-1-5000000001957.pdf>

Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja BSK na roky 2021 – 2027 (s výhľadom do roku 2030), Konceptia sociálnej inklúzie Bratislavského samosprávneho kraja na roky 2020 – 2030, [online]. Bratislavský samosprávny kraj [cit. 2021-02-17]. Dostupné na: <https://bratislavskyykraj.sk/urad-bsk/program-hospodarskeho-rozvoja-a-socialneho-rozvoja-bsk/>

Program hospodárskeho a sociálneho rozvoja Košického samosprávneho kraja na roky 2016 až 2022 – Cestovná mapa riadenej migrácie v Košickom kraji (Regionálna integračná koncepcia), [online]. Košický samosprávny kraj [cit. 2021-02-22]. Dostupné na: <https://web.vucke.sk/sk/uradna-tabula/rozvoj-regionu/program-hosp-socialneho-rozvoja/>

QS World University Rankings, 2021 [online]. [cit. 2021-02-16]. Dostupné na: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2021>

Red Cross, *The Future of the Asylum, Migration and Integration Fund*, 2019 [online]. [cit. 2021-03-01]. Dostupné na: <https://redcross.eu/latest-news/the-future-of-amif>

RILLA, N., DESCHRYVERE, M., OKSANEN, J. RAUNIO, M., VAN DER HAVE, R., 2018. *Immigrants in the Innovation Economy - Lessons from Austria, Canada, Denmark and the Netherlands* [online]. Publication series of the Government's analysis, assessment and research activities: 1/2018 [cit. 2021-03-10]. Dostupné na: [https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/1\\_2018\\_Immigrants+in+innovation+economy\\_final+report.8.1..pdf/1f3ed15b-1c7e-4878-9bca-2bdaed42dcb0/1\\_2018\\_Immigrants+in+innovation+economy\\_final+report.8.1..pdf?version=1.0&t=1516000186000](https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/1_2018_Immigrants+in+innovation+economy_final+report.8.1..pdf/1f3ed15b-1c7e-4878-9bca-2bdaed42dcb0/1_2018_Immigrants+in+innovation+economy_final+report.8.1..pdf?version=1.0&t=1516000186000)



SENNE, J. N., DAVID, A., 2016. *General Context and Contribution of Labour Migration in Europe* (Všeobecný kontext a príspevok pracovnej migrácie v Európe), OECD 2016

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/EÚ o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území členského štátu pre štátnych príslušníkov tretích krajín [online]. Úradný vestník Európskej únie L 343/1 [cit. 2021-02-12]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0098&from=LV>

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/36/EÚ z 26. februára 2014 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účel zamestnania ako sezónni pracovníci [online]. Úradný vestník Európskej únie L 94/375 [cit. 2021-02-10]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0036&from=SK>

Smernica Rady 2003/109/ES z 25. novembra 2003 o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom [online]. Úradný vestník Európskej únie 19/zv. 6, L 16/44 [cit. 2021-02-10]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0109&from=SK>

Smernica Rady 2009/50/ES z 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania [online]. Úradný vestník Európskej únie L 155/17 [cit. 2021-02-14]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0050&from=CS>

Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/801 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely výskumu, štúdia, odborného vzdelávania, dobrovoľníckej služby, výmenných programov žiakov alebo vzdelávacích projektov a činnosti aupair [online]. Úradný vestník Európskej únie L 132/21 [cit. 2021-02-14]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016L0801&from=SK>

Standard Eurobarometer 93 Summer 2020 – Public opinion in the European Union, 2020. [online]. Generálne riaditeľstvo pre komunikáciu [cit. 2021-01-14]. Dostupné na: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/standard/yearFrom/1974/yearTo/2020/surveyKy/2262>

Stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru k Návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely zamestnania, v ktorom sa vyžaduje vysoká úroveň zručností, COM (2016) 378 – 2016/0176 (COD), 2017. [online]. Úradný vestník Európskej únie. Ročník 60, C 75/75 [cit. 2021-01-14]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016AE2508&from=SK>

ŠTEFANČÍK, R., DULOBOVÁ, I., 2017. *Jazyk a politika, Jazyk politiky v konfliktnéj štruktúre spoločnosti* [online]. Vydavateľstvo EKONÓM, Ekonomická univerzita v Bratislave, Fakulta aplikovaných jazykov. [cit. 2021-01-09]. ISBN 978-80-225-4414-6. Dostupné na: [https://faj.euba.sk/www\\_write/files/stefancikdulebova.pdf](https://faj.euba.sk/www_write/files/stefancikdulebova.pdf)

ŠTEFANČÍK, R., LENČ, J., 2012. *Mladí migranti v slovenskej spoločnosti. Medzinárodná migrácia, moslimovia, štát a verejná mienka*. [online]. Brno: Tribun EU. [cit. 2021-03-01]. Dostupné na: <http://www.akademickyrepozitar.sk/sk/repozitar/mladi-migranti.pdf>

Talent Beyond Borders, Talent Catalogue, [online]. [cit. 2021-03-26]. Dostupné na: <https://www.talentbeyond-boundaries.org/talentscatalog>

UNITED NATIONS, *World Social Report 2020, Chapter 5: International migration: a force for equality, under the right conditions*. [online]. United Nations [cit. 2021-03-16]. Dostupné na: <https://www.un.org/development/desa/dspd/world-social-report/2020-2.html>

World Bank, *Global Economic Prospects 2006, Chapter 3: The Policy Challenges of Migration: The Origin Countries' Perspective* [online]. Office of the Publisher, World Bank, [cit. 2021-03-01]. ISBN: 08213-6344-1. Dostupné na: [http://documents.worldbank.org/curated/en/507301468142196936/841401968\\_200510319015644/additional/343200GEP02006.pdf](http://documents.worldbank.org/curated/en/507301468142196936/841401968_200510319015644/additional/343200GEP02006.pdf)

YUZHANIN, V., IOM Ženeva [prednáška na online webinári]. Webinár o krajinách pôvodu, IOM Bratislava 1. 3. 2021.

Zákon č. 301/1995 Z. z. o rodnom čísle v znení zákona č. 515/2003 Z. z.

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti a službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti  
Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení a o zmene zákona o poisťovníctve v znení neskorších predpisov

Zamestnávanie cudzincov – štatistiky, Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky za rok 2019. [online] ÚPSVaR SR [cit. 2020-10-02]. Dostupné na: [https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky.html?page\\_id=10803](https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky.html?page_id=10803)

# PRÍLOHY



Tabuľka č. 9: *Prehľad motivačných opatrení Schémy podľa oblastí*

## LEGENDA

- \* mierna náročnosť realizácie
- \*\* realizácia si vyžaduje viac legislatívnych úprav
- \*\*\* realizácia si vyžaduje komplikovanejšiu prípravu a legislatívne úpravy
- \*✓ časť opatrenia je už zrealizovaná, vyžaduje si mierne náročné dokončenie
- ✓ opatrenie sa realizuje

### SKUPINA OPATRENÍ: ŠTRUKTURÁLNE

OBLASŤ	OPATRENIA	AKTIVITA / NÁSTROJ	CIEĽOVÁ SKUPINA	REALIZÁCIA	USKUTOČNITEĽNOSŤ*
INFORMOVANOSŤ	1. Zlepšenie prístupu k informáciám	Preklad www.slovensko.sk	Všetci	MIRRI SR	**
		Online informačná platforma	Všetci	MIRRI SR	**
		Webové stránky samo-správ v anglickom jazyku	Všetci	VÚC	**
	2. Realizácia PR kampaní	PR kampaň – propagácia SR	Všetci	MZVaEZ SR	*
		Kampaň na povolania	Lekári, zdravotné sestry	MZVaEZ SR MZ SR	*
	3. Formovanie spoločenského naratívu	Komunikácia založená na faktoch a dátach	Všetci	MPSVaR SR MV SR Médiá	*
ZASTÚPENIE SR V ZAHRANIČÍ	4. Sieť ZÚ SR	Zvýšenie počtu ZÚ SR v zahraničí a personálne posilnenie	Všetci	MZVaEZ SR	**

OBLASŤ	OPATRENIA	AKTIVITA / NÁSTROJ	CIEĽOVÁ SKUPINA	REALIZÁCIA	USKUTOČNITEĽNOSŤ*
VSTUP DO SR	5. Udeľovanie prechodného pobytu	Jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie	Všetci	MPSVaR SR MV SR	* ✓
		Modrá karta EÚ	Vysokokvalifikovaní	MPSVaR SR MV SR	* ✓
	6. Vydávanie národných víz	Na hľadanie práce	Talenty a odborníci	MV SR	*
		Na sezónne zamestnanie	Zamestnanci v sezónnych odvetviach	MPSVaR SR MV SR	* ✓
		Na cirkulárne práce	Zamestnanci SK-ISCO 8,9	MPSVaR SR MV SR	*
		Pre žiadané profesie	Zamestnanci konkrétnych SK-ISCO	MPSVaR SR MV SR	*
POBYT CUDZINCA V SR	7. Udržanie prechodného pobytu	Prechodný pobyt počas materskej dovolenky	Ženy	MV SR ÚHCP PPZ	*
	8. Udeľovanie trvalého pobytu	Trvalý pobyt v záujme SR	Lekári, vedci	MV SR ÚHCP PPZ	*
	9. Zohľadnenie rozdielov medzi prechodným/trvalým pobytom cudzinca vs. prechodným/trvalým pobytom občana SR pri tvorbe politik	Prispôbiť rozsah poskytovaných práv cudzincom s prechodným pobytom	Všetci	MV SR	*
ADMINISTRATÍVNA ZÁŤAŽ	10. Zníženie administratívnej záťaže	Zavedenie jednotného identifikátora	Všetci	MV SR	**
		Dôsledné oddelenie udeľovania súhlasu zamestnávateľovi od udeľovania pobytu cudzincovi	Všetci	MPSVaR SR	**
		Zmeny v systéme spolupráce štátnych orgánov pri zamestnaní cudzinca	Všetci	MPSVaR SR	**
		Zavedenie nových typov pracovných víz	Cudzinci podľa kvalifikácie a SK-ISCO	MV SR MZVaEZ SR MPSVaR SR	*
		Zjednodušenie preukazovania dosiahnutého vzdelania a bezúhonnosti	Žiadatelia o MK	MV SR	*

OBLASŤ	OPATRENIA	AKTIVITA / NÁSTROJ	CIEĽOVÁ SKUPINA	REALIZÁCIA	USKUTOČNITEĽNOSŤ*
INTEGRAČNÉ SLUŽBY PRE ZAHRAŇIČNÝCH PRACOVNÍKOV	11. Inštitucionálne zabezpečenie	Úrad s celoslovenskou pôsobnosťou	Všetci	MV SR	**
		Centrá pre integráciu cudzincov na úrovni štátu	Všetci	MV SR MPSVaR SR	**
		Kontinuita a rozšírenie služieb Migračného informačného centra IOM (MIC)	Všetci	MV SR MPSVaR SR	*
		Kontaktný bod pre cudzincov na mestskom úrade	Všetci	Samosprávy	**
		Regionálne centrá pre integráciu cudzincov	Všetci	VÚC	**
		Vyškolenie personálu samospráv	Všetci	MV SR MPSVaR SR	*
		Integračné fórum	Všetci	MV SR MPSVaR SR	*
		Nadviazovanie partnerstiev so súkromným sektorom	Všetci	MV SR MPSVaR SR	*
FINANČNÉ ZABEZPEČENIE INTEGRACIÝCH OPATRENÍ	12. Prerozdelenie výnosu dane z príjmov fyzických osôb (DPFO) so zohľadnením prítomnosti cudzincov s prechodným pobytom)	Úprava prerozdelenia kľúča	Všetci	MF SR MV SR	**
		Naviazanosť zdrojov na integračné opatrenia	Všetci	MF SR MV SR	*
		Participatívne postupy	Všetci	VÚC	**
	13. Využívanie fondov Európskej únie (EŠIF: ESF+ a AMF)	Zabezpečenie efektívnych koordinačných mechanizmov	Všetci	MF SR MV SR	**
		Zahrnutie cieľovej skupiny cudzincov pri príprave výziev ESF+	Všetci	MPSVaR SR	*
		Zahrnutie medzinárodných organizácií, samosprávy a iných relevantných organizácií ako oprávnených žiadateľov výziev	Relevantné organizácie a samosprávy	MPSVaR SR	*

## SKUPINA OPATRENÍ: EKONOMICKÉ

OBLASŤ	OPATRENIA	AKTIVITA / NÁSTROJ	CIEĽOVÁ SKUPINA	REALIZÁCIA	USKUTOČNITEĽNOSŤ*
ATRAKTÍVNE DAŇOVÉ PROSTREDIE	1. Daňové úľavy	Daňové úľavy pre cudzinca na účel relokácie	Vedci a vysoko-kvalifikovaní zahraniční zamestnanci alebo zahraniční pracovníci v žiadaných profesiách	MF SR	***
		Daňové úľavy pre zamestnávateľa	Všetci	MF SR	***
	2. Zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia	Uzavárание nových zmlúv	Všetci	MF SR	***
ATRAKTÍVNE PRACOVNÉ PROSTREDIE	3. Garancia mzdy podľa pracovnej zmluvy	Súčinnosť Sociálnej poisťovne pri poskytovaní údajov	Všetci	MPSVaR SR SP	*
	4. Zabezpečenie dodržiavania podmienok legálneho zamestnávania	Pravidelné kontroly	Všetci	MPSVaR SR MV SR	✓*
	5. Zmena zamestnávateľa	Umožnenie zmeny zamestnávateľa cudzincom s pobytom aj vízom	Všetci	MPSVaR SR	✓
SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE A ZDRAVOTNÉ POISTENIE	6. Prístup k sociálnym dávkam	Zaradenie do evidencie nezamestnaných	Držitelia MK Všetci	MPSVaR SR	*
	7. Zmluvy o sociálnom zabezpečení	Uzavárание nových zmlúv	Všetci	MPSVaR SR	***
	8. Prístup k zdravotnému poisteniu	Zdravotné poistenie pre manžela/ku s prechodným pobytom na účel zlúčenia rodiny	Manžel/ka držiteľa MK	MPSVaR SR	*
		Zdravotné poistenie pre nezaopatrené dieťa do 24 r., ak študuje	Všetci	MPSVaR SR	*✓

**SKUPINA OPATRENÍ: OSOBNÉ**

OBLASŤ	OPATRENIA	AKTIVITA / NÁSTROJ	CIEĽOVÁ SKUPINA	REALIZÁCIA	USKUTOČNITEĽNOSŤ*
VZDELÁVANIE	1. Jazykové vzdelávanie	Kurzy slovenčiny	Všetci	MŠV VaŠ SR	** ✓
		Metodika výučby	Všetci	MŠV VaŠ SR	**
		Jazykový voucher	Cudzinci s pobytom	MŠV VaŠ SR MV SR	*
		Nížkoprahové kurzy	Všetci	MPS VaR SR MŠV VaŠ SR	** ✓
		Trvalá udržateľnosť e-learningových platforiem	Všetci	MŠV VaŠ SR	* ✓
	2. Uznávanie vzdelania a odborných kvalifikácií	Prípravné kurzy na doplňujúcu skúšku	Lekári	MŠV VaŠ SR MZ SR	* ✓
		Dočasná odborná stáž	Lekári	MZ SR	* ✓
		Špecializované jazykové kurzy	Lekári	MŠV VaŠ SR MZ SR	*
	3. Rekvalifikácia	Podpora up-skillingu a re-skillingu zahraničných pracovníkov s financovaním zo štátneho rozpočtu v komplementárnosti s ESF+ na pilotné projekty	Zahraniční pracovníci, v súlade s ESF+	MPS VaR SR	*
	KULTÚRA A SPOLUNAŽIVANIE	4. Sociokultúrna orientácia	Kurzy sociokultúrnej orientácie	Všetci	MPS VaR SR MV SR
Predodchodová príprava			Všetci	MZ VaEZ SR	*
ZLÚČENIE RODINY	5. Vstup na trh práce pre rodinných príslušníkov	Voľný vstup na pracovný trh pre osobu s udeleným pobytom na účel zlúčenia rodiny	Všetci	MPS VaR SR	*

OBLASŤ	OPATRENIA	AKTIVITA / NÁSTROJ	CIEĽOVÁ SKUPINA	REALIZÁCIA	USKUTOČNITEĽNOSŤ*
BÝVANIE	6. Ubytovávanie zahraničných pracovníkov v komerčných nájmoch	Platforma etických prenajímateľov	Všetci	VÚC	**
	7. Ubytovávanie zahraničných pracovníkov v ubytovniach	Transparentná komunikácia so samosprávou	Všetci	VÚC	*
		Dostupnosť služieb pri ubytovniach mimo obce	Všetci		**
		Informovanosť cudzincov	Všetci	VÚC	*
ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ	8. Prístup k zdravotnej starostlivosti	Informovanosť lekárov	Všetci	MZ SR	*
		Dohoda medzi lekárom a zamestnávateľom pred príchodom zahraničných pracovníkov	Všetci	Zamestnávateľ VÚC	*
		Zoznam lekárov hovoriacich cudzími jazykmi	Všetci	MZ SR	*
		Jednotný identifikátor	Všetci		**