



# KOMUNIKAČNÁ STRATÉGIA SCHÉMY PRACOVNEJ MOBILITY PRE SR



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



Projekt je 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 dokument bol vypracovaný s finančnou podporou Európskej únie. Názory uvedené v dokumente nemožno žiadnym spôsobom pokladať za oficiálne stanovisko Európskej únie. Rovnako názory vyjadrené v tomto dokumente nemusia predstavovať názory vlády Slovenskej republiky alebo IOM.

Zostavili (v abecednom poradí): Michaela Benedigová, Peter Jančárik, Elena Valovičová, Seesame.  
Prispeli a redigovali: Zuzana Vatrál'ová, Andrea Frkáňová, Peter Drozd, IOM.

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 tak migrantom, ako 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: 978-80-89506-95-8**

**Vydavateľ:**

Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) – Úrad v SR  
Grösslingová 35, 811 09 Bratislava  
E-mail: bratislavalnfo@iom.int  
Web: www.iom.sk, www.iom.int

© 2021 Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)

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

## Definícia pojmov<sup>1</sup>

Pri komunikácii témy migrácie odborná i laická verejnosť bežne zamieňa pojmy migrant, cudzinec, pracovná migrácia, mobilita alebo integrácia. V tejto časti uvádzame vysvetlenie niektorých slovných spojení, ktoré sú použité v Schéme pracovnej mobility, ako aj v Komunikačnej stratégii.<sup>2</sup>

**Migrácia:** pohyb osoby alebo skupiny osôb cez medzinárodnú hranicu (medzinárodná migrácia) alebo v rámci krajiny (vnútorná migrácia) bez ohľadu na jeho dĺžku, charakter a príčiny. Migráciou sa v európskom kontexte rozumie pohyb osoby, ktorá si založí obvyklý pobyt na území členského štátu EÚ po dobu dlhšiu ako 12 mesiacov. Krátkodobou migráciou je pohyb osoby, ktorá 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.

**Migrant:** osoba, ktorá z akýchkoľvek dôvodov dočasne alebo natrvalo opustí miesto svojho obvyklého pobytu, či už v rámci regiónu alebo v medzinárodnom kontexte. Slovenský právny poriadok však v kontexte medzinárodnej migrácie nepoužíva pojem migrant, ale cudzinec.

**Cudzinec:** v kontexte EÚ osoba, ktorá nie je občanom členského štátu EÚ. Slovenský právny poriadok pracuje s pojmom cudzinec, pričom cudzincom je každý, kto nie je občanom SR, čiže aj občan iného členského štátu EÚ. Pre účely tohto materiálu sa pojem cudzinec chápe v zmysle slovenského právneho poriadku.<sup>3</sup> V prípade, ak sa niektorá časť textu zameriava iba na jednu podskupinu cudzincov, tak je to explicitne uvedené.

**Pracovná migrácia:** v kontexte Schémy pracovnej mobility ide o legálnu migráciu, ktorá znamená presun štátnych príslušníkov z krajín mimo EÚ, EHP a Švajčiarska do inej krajiny za účelom zamestnania.

**Pracovná mobilita:** profesijná pracovná mobilita (pohyb po profesijnom rebríčku). Pojem „pracovná mobilita“ sa používa v rovnakom význame ako „pracovná migrácia“, ale v súčasnosti je častejšie používaný z dôvodu reflektovania dynamickej a viacsmernej povahy modernej migrá-

cie. 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. Pojem sa v slovenskom kontexte používa vo význame pracovná migrácia (definovaný význam v Stratégii pracovnej mobility cudzincov v SR do roku 2020, s výhľadom do roku 2030).<sup>4</sup> Schéma pracovnej mobility pre SR a aj Komunikačná stratégia používajú termín pracovná mobilita ako ekvivalent pracovnej migrácie.

**Zahranický pracovník z krajín EÚ:** pre účely tohto materiálu ide o osobu, ktorej krajina pôvodu je členským štátom Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska a ktorá sa plánuje zamestnať, je alebo bola zamestnaná alebo vyslaná na územie SR na účel zamestnania.

**Zahranický pracovník z krajín „mimo EÚ“:** pre účely tohto materiálu ide o osobu, ktorej krajina pôvodu nie je členským štátom Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska a ktorá sa plánuje zamestnať, je alebo bola zamestnaná alebo vyslaná na územie SR na účel zamestnania.

**Integrácia:** je obojstranný proces vzájomnej adaptácie cudzincov v spoločnostiach, v ktorých žijú. Pričom cudzinci sú začlenení do spoločenského, hospodárskeho, kultúrneho a politického života prijímajúcej komunity. Zahŕňa súbor spoločných zodpovedností za cudzincov a komunity, ako aj ďalšie súvisiace pojmy ako napríklad sociálne začlenenie a sociálnu súdržnosť.

<sup>1</sup> Slovník IOM, dostupné na: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_34\\_glossary.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf) (citované 1.4.2021)

<sup>2</sup> Ďalšie základné pojmy v oblasti migrácie a integrácie cudzincov Medzinárodnej organizácie pre migráciu IOM sú dostupné na webovej stránke IOM: <https://www.iom.sk/sk/pre-media/zakladne-pojmy-o-migracii.html> (citované 1.4.2021), pozri tiež slovník Európskej migračnej siete (EMN) – Azyl a migrácia: porovnávací slovník pojmov v jednotlivých jazykoch EÚ dostupný na [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/glossary\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_en) (citované 1.4.2021)

<sup>3</sup> Opatrenia samotnej Schémy pracovnej mobility sú však zamerané výlučne na štátnych príslušníkov krajín mimo EÚ, EHP a Švajčiarska.

<sup>4</sup> Podľa európskej terminológie ide výhradne o presun pracovníkov medzi členskými štátmi EÚ, EHP a Švajčiarska na základe nástrojov, ktoré na tento účel vytvorila európska legislatíva (krátkodobá mobilita, dlhodobá mobilita, vnútropodnikový presun).

## ZOZNAM SKRATIEK

<b>EHP</b>	Európsky hospodársky priestor
<b>EMN</b>	Európska migračná sieť
<b>EN</b>	anglicky
<b>EUROSTAT</b>	Štatistický úrad Európskej únie
<b>EÚ</b>	Európska únia
<b>HDP</b>	hrubý domáci produkt
<b>IFP</b>	Inštitút finančnej politiky
<b>IOM</b>	Medzinárodná organizácia pre migráciu (International Organization for Migration)
<b>ISTP</b>	Informačný systém trhu práce
<b>IT</b>	informačné technológie
<b>KPIs</b>	klúčové ukazovatele výkonnosti
<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>MPK</b>	medzirezortné pripomienkové konanie
<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>MVO</b>	mimovládne organizácie
<b>MV SR</b>	Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
<b>MZ SR</b>	Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
<b>MZVaEZ SR</b>	Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky
<b>NR SR</b>	Národná rada Slovenskej republiky
<b>OECD</b>	Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
<b>SARIO</b>	Slovenská agentúra pre rozvoj investícií a obchodu
<b>SIEA</b>	Slovenská informačná a energetická agentúra
<b>SR</b>	Slovenská republika
<b>ÚPSVaR</b>	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
<b>ZMOS</b>	Združenie miest a obcí Slovenska

# OBSAH

Definícia pojmov .....	3
Zoznam skratiek .....	4
<b>ÚVOD .....</b>	<b>6</b>
<b>1. VÝCHODISKOVÁ SITUÁCIA .....</b>	<b>8</b>
1.1. Hlavné výzvy v oblasti pracovnej mobility .....	9
1.2. Dopady pandémie na trh práce .....	10
1.3. Pracovná mobilita ako súčasť reforiem .....	11
<b>2. POSTOJ VEREJNOSTI K MIGRÁCII.....</b>	<b>12</b>
2.1. Obavy z neznámeho.....	13
2.2. Verejný vs. politický diskurz .....	14
2.3. Hoaxy a mýty spojené s migrantmi.....	15
2.4. Vytváranie nových naratívov prostredníctvom ľudských príbehov.....	20
<b>3. KOMUNIKAČNÉ CIELE .....</b>	<b>22</b>
3.1. Komunikačné princípy.....	27
<b>4. KOMUNIKÁTORI A CIEĽOVÉ SKUPINY.....</b>	<b>29</b>
4.1. Komunikátori Schémy pracovnej mobility.....	30
4.2. Cieľové skupiny .....	31
<b>5. STRATEGICKÝ NARATÍV A KOMUNIKAČNÉ POSOLSTVÁ.....</b>	<b>32</b>
5.1. Výber správnych výrazových prostriedkov .....	34
<b>6. PROAKTÍVNA A REAKTÍVNA KOMUNIKÁCIA.....</b>	<b>35</b>
6.1. Proaktívny prístup: lebo prevencia je lepšia ako liečba.....	36
6.2. Reaktívny prístup: správnou reakciou môžete aj získať.....	36
6.3. Príprava na reakciu.....	37
6.4. Konkrétne návrhy proaktívnej a reaktívnej komunikácie.....	37
<b>UŽITOČNÉ ZDROJE INFORMÁCIÍ.....</b>	<b>46</b>
<b>ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY .....</b>	<b>48</b>
<b>PRÍLOHA .....</b>	<b>49</b>
1. Výber komunikačných nástrojov a kanálov .....	50
2. Meranie dopadu komunikácie .....	51
3. Indikatívny rozpočet .....	51

## ÚVOD

Trh práce čelí výzvam - poklesu populácie v produktívnom veku a nutnosti doplnenia kvalifikovanej pracovnej sily.

**Pracovná mobilita predstavuje jedno z kľúčových a v praxi najčastejšie využívaných riešení na naplnenie potrieb trhu práce.** Aby bolo Slovensko úspešné v súťaži o talenty v konkurencii iných krajín, potrebuje mať účinnú politiku pracovnej mobility. Dokáže ňou lepšie osloviť zahraničných pracovníkov v profesiách, ktoré prispievajú k dynamike ekonomického rastu a z dlhodobého hľadiska aj k zvýšeniu životnej úrovne v krajine.

Keď vláda SR v roku 2018 prijala Stratégiu pracovnej mobility cudzincov, predstavila v nej opatrenia pre zjednotenie zamestnania a pobytu zahraničných pracovníkov z krajín mimo EÚ, najmä v nedostatkových profesiách. Zo Stratégie vychádza aj nová komplexná **Schéma pracovnej mobility pre SR**, ďalej len „Schéma“.

Schéma bola vypracovaná v rámci projektu Technická podpora pri príprave Schémy pracovnej mobility pre Slovenskú republiku.<sup>5</sup> Všeobecným cieľom projektu je prispieť k inštitucionálnym, administratívnym a štruktúrnym reformám podporujúcim udržateľný hospodársky rast na Slovensku. V tejto súvislosti projekt podporil návrh a prípravu Schémy pracovnej mobility prispôbenej potrebám Slovenskej republiky.

**Schéma je systém navrhovaných opatrení, ktoré uľahčujú a zrýchľujú prijímanie zahraničných pracovníkov na slovenský trh práce. Má prispieť k efektívnej politike pracovnej mobility, zvýšiť atraktivnosť Slovenska pre zahraničných zamestnancov prostredníctvom súboru stimulačných opatrení a zároveň im pomôcť pri ich integrácii do spoločnosti.**

**Schéma umožňuje nastaviť a spustiť transparentný, riadený a bezpečný proces, ktorý priláka pracovníkov do nedostatkových profesií.**

**Účelom tohto materiálu – Komunikačnej stratégie – je prispieť k porozumeniu Schémy pracovnej mobility u odbornej i širokej verejnosti, vecne a fakticky vysvetliť potrebu a prínos prijímania zahraničných pracovníkov prichádzajúcich z krajín mimo EÚ a pomôcť zaviesť jednotlivé opatrenia Schémy do praxe.**

Komunikačná stratégia spolu s ďalšími výstupmi projektu (výskumný zborník a návrh legislatívnych zmien) dopĺňajú

návrh Schémy pracovnej mobility pre Slovenskú republiku a majú za cieľ uľahčiť jej implementáciu a poskytnúť dodatočné informácie pre tvorcov a implementátorov politik zameraných na pracovnú mobilitu.

Na príprave komunikačnej stratégie sa podieľali členovia poradného výboru pre prípravu Schémy pracovnej mobility, ktorí poskytli cenné vstupy a expertízu.

**Materiál je určený predstaviteľom štátnej správy – gestorom legislatívnej zmeny, ako aj ostatným inštitúciám a partnerom, ktorí sa na jej návrhu podieľajú. Čitatelia v ňom nájdu argumenty, ktoré im môžu pomôcť pripraviť sa na rôzne komunikačné príležitosti.**

Komunikačná stratégia je v neposlednom rade **určená aj ďalším komunikátorom, ktorí sú a budú zmenami podporujúcimi pracovnú mobilitu dotknutí** – organizácie a inštitúcie štátnej správy, predstavitelia samospráv, zástupcovia zamestnávateľov či odborov.

Jednotlivé časti stratégie vysvetľujú opodstatnenosť Schémy a jej prijatie ako nástroja pre riadenie pracovnej mobility. Obsahujú konkrétne **argumenty, komunikačné princípy a posolstvá**, ktoré sa dajú veľmi rýchlo preniesť do komunikačnej praxe.

Všetci aktéri, ktorí sa podieľali na príprave novej Schémy pracovnej mobility, v nej nájdu zhrnuté podporné informácie a fakty, ktoré im môžu pomôcť pri presadzovaní navrhovaných opatrení Schémy nielen počas legislatívneho procesu, ale aj počas fázy ich implementácie v praxi.

Dokument je rozdelený do 6 kapitol.

Prvá kapitola „Východisková situácia“ predstavuje hlavné výzvy SR v oblasti pracovnej mobility a zameriava sa na potenciál zahraničných pracovníkov prispieť k reštartu slovenskej ekonomiky ovplyvnenej pandémiou.

Druhá kapitola „Postoj verejnosti k migrácii“ je svojím obsahom najrozsiahlejšia. Popisuje postoj slovenskej verejnosti k migrácii so zreteľom na pracovnú mobilitu a predstavuje najčastejšie hoaxy a mýty, ktoré si ľudia asociujú s migráciou, ako aj návod, ako sa k nim postaviť a argumentovať na základe faktov a konkrétnych príkladov. Kapitola sa tiež venuje vytváraniu nových naratívov prostredníctvom ľudských príbehov, ktorými možno účinne ovplyvniť zmenu myslenia a správania sa jednotlivcov.

<sup>5</sup> Projekt je 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).



Komunikačné ciele stanovené na základe priorít zainteresovaných strán, ktoré sú rozdelené do dvoch komunikačných fáz (pred schválením a po schválení Schémy pracovnej mobility). Návod k ich dosiahnutiu prostredníctvom správne nastavenej komunikácie sú predmetom tretej kapitoly.

V poradí štvrtá kapitola predstavuje komunikátorov a prirodzených ambasádorov Schémy ako aj témy pracovnej mobility vo všeobecnosti a zameriava sa aj na cieľové skupiny komunikácie.

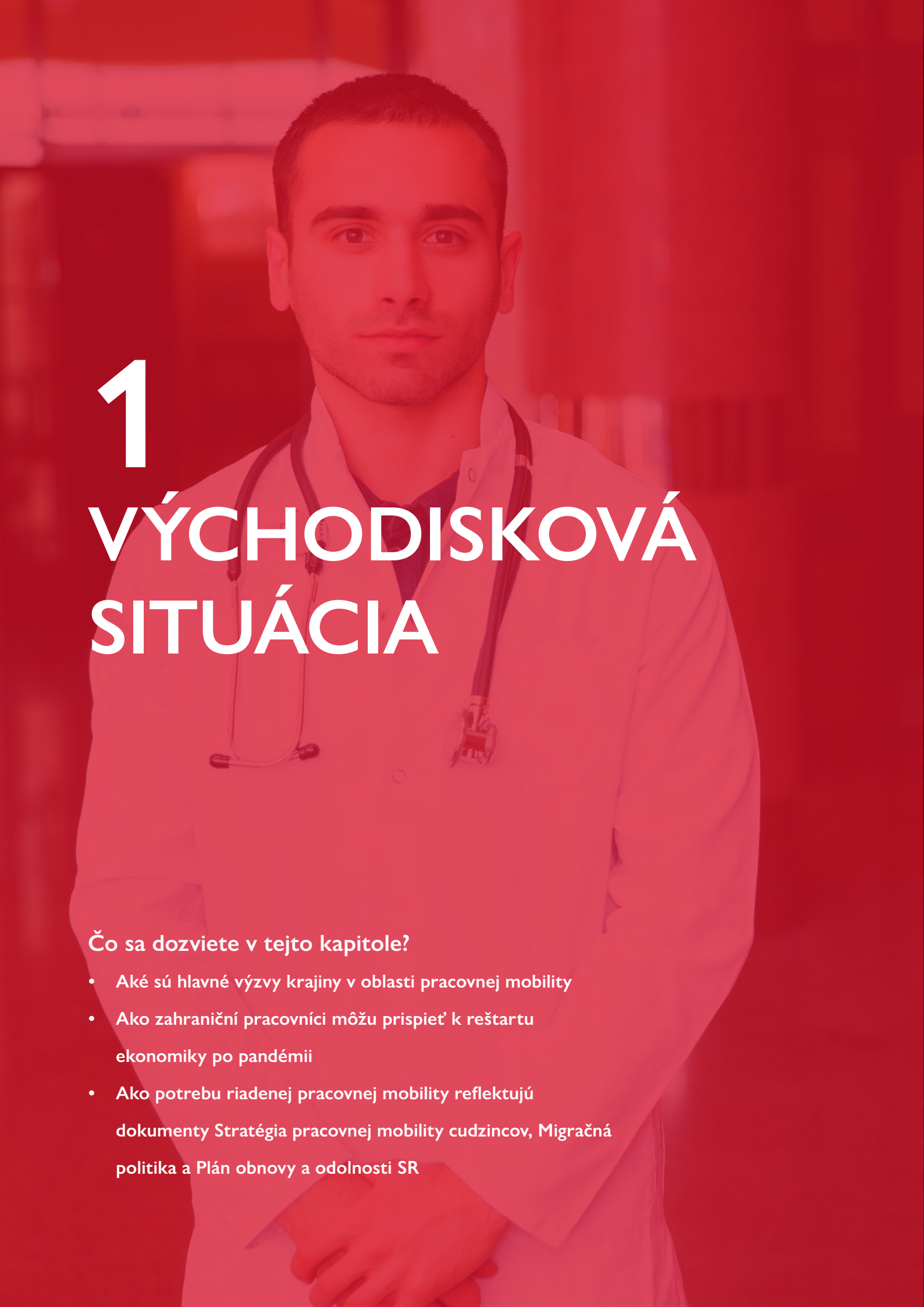
Piata kapitola poskytuje návod, ako vytvoriť strategický naratív a podporné komunikačné posolstvá.

V šiestej kapitole je predstavený proaktívny a reaktívny prístup v komunikácii a výzvy, ktorým čelia komunikátori pri oboch komunikačných prístupoch. Zároveň sú tu prezentované návrhy nástrojov, taktík a príležitostí na komunikáciu.

Komunikačná stratégia Schémy pracovnej mobility v závere ponúka užitočné zdroje informácií, kde čitateľ nájde odkazy na dôležité legislatívne dokumenty, analýzy, prieskumy a iné zdroje.

Prílohu tvoria návrhy komunikačných nástrojov a kanálov, ako aj nástrojov na meranie dopadu komunikácie a tiež indikatívny rozpočet odporúčaných nástrojov na podporu komunikácie Schémy pracovnej mobility formou kampane.





# 1 VÝCHODISKOVÁ SITUÁCIA

## Čo sa dozviete v tejto kapitole?

- Aké sú hlavné výzvy krajiny v oblasti pracovnej mobility
- Ako zahraniční pracovníci môžu prispieť k reštartu ekonomiky po pandémie
- Ako potrebu riadenej pracovnej mobility reflektujú dokumenty Stratégia pracovnej mobility cudzincov, Migračná politika a Plán obnovy a odolnosti SR



## 1.1. Hlavné výzvy v oblasti pracovnej mobility

Slovenský trh práce sa v ostatných rokoch významne mení. V mnohých oblastiach chýbajú pracovníci a demografické trendy smerujú k prehľbovaniu problému – nedostatku pracovnej sily.

Podľa analytikov a prieskumov personálnych agentúr čakajú Slovensko zmeny v štruktúre priemyslu a služieb, ako aj profesijná revolúcia. Predpokladajú obrovský rozmach v oblasti digitálneho a sociálneho marketingu, obnoviteľných zdrojov, či kybernetickej a dátovej bezpečnosti.<sup>6</sup> Jeden zo scenárov predpokladá, že slovenská ekonomika bude potrebovať do roku 2025 približne 335 tisíc osôb ako dodatočnej pracovnej sily.<sup>7</sup>

Nečakaný príchod pandémie koronavírusu zmenil životy ľudí v mnohých ohľadoch, najmä v oblasti práce. Urýchlil rozvoj digitalizácie, odhalil príležitosti aj rezervy v rôznych odvetviach. Do popredia záujmu sa dostali veda a výskum, inovácie v oblasti zdravotníctva, informačné technológie a práca na diaľku sa stala bežnou realitou.

Slovensko stojí pred viacerými výzvami:

### Obyvateľstvo starne

Podľa posledných údajov Eurostatu bude do roku 2070 Slovensko druhou najrýchlejšie starnúcou ekonomikou v EÚ (po Poľsku).<sup>8</sup> Počet obyvateľov môže klesnúť za najbližších päťdesiat rokov o viac ako 800 000 (z 5,5 na 4,7 milióna), pričom časť Slovákov bude naďalej študovať aj pracovať v zahraničí.<sup>9</sup>

Vysoký podiel seniorov v slovenskej spoločnosti vyvolá potrebu financovania vyšších verejných výdavkov spojených so starnutím obyvateľstva. Prispôbiť sa musí zdravotníctvo aj systém sociálnych služieb i poistenia. Starnutie má vplyv aj na štruktúru pracovnej sily, ktorej nedostatok v niektorých profesiách pociťujeme už dnes (lekári, zdravotné sestry, opatrovatelia, pedagógovia alebo remeselníci).

**Do roku 2025 bude slovenská ekonomika podľa jednej z prognóz potrebovať približne 335 000 ľudí ako dodatočnej pracovnej sily. Približne 75 % z týchto dodatočných pracovných príležitostí bude tvoriť náhradu za zamestnancov, ktorí odídu do starobného dôchodku.<sup>10</sup>**

Podobnej situácii čelia aj ostatné členské štáty EÚ. Viaceré z nich už zaviedli rôzne programy na prilákanie zahraničných pracovníkov, a to formou rôznych bilaterálnych spoluprác či stabilizačných pôžičiek.

### Automatizácia, digitalizácia, robotizácia

Automatizáciu aj digitalizáciu možno vnímať ako príležitosť. Podľa ekonomického výhľadu OECD z roku 2019 je Slovensko krajinou najviac zasiahnutou automatizáciou. Dôvodom je orientácia hlavne na automobilový a elektrotechnický priemysel spolu s nedostatkom odborníkov v IT. Ohrozená je až jedna tretina pracovných miest, čo je najviac spomedzi rozvinutých krajín.<sup>11</sup> Na to, aby mohla krajina zavádzať inovácie a diverzifikovať priemysel, musí sa viac sústrediť na veda a výskum, vzdelávanie a rozvoj zručností, ktoré vyžaduje trh práce.

<sup>6</sup> Grafton, Čaká nás profesijná revolúcia?, Spracované výsledky prieskumu a analýzy trhu práce, 2020, dostupné na: <https://www.grafton.sk/sk/o-nas/medialna-zona/tlacove-spravy/caka-nas-profesijna-revolucia> (citované 1.4.2021)

<sup>7</sup> Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Trexima, Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II, 2020, Potreby trhu práce na Slovensku do roku 2025, 2019, dostupné na: <https://www.trendyprace.sk/sk/trendy-trhu-prace/sk-trendy/slovensko> (citované 1.4.2021)

Pozn.: prognóza o dodatočnej potrebe pracovnej sily v období rokov 2021 – 2025 aktualizovaná k 05/2021. Dodatočná potreba vyjadruje dodatočný dopyt po pracovných silách, ktorý nebude uspokojený z aktuálne zamestnaných osôb. Nevyjadruje ani počty voľných pracovných miest, ani počty vzniknutých pracovných miest.

Prognóza dodatočnej potreby je kombináciou kvantitatívnych modelov na paneli podnikov, mäkkých kvalitatívnych dát pochádzajúcich od zamestnávateľov a regionálnych sektorových expertov, ako aj makroekonomických modelov a oficiálnych makroekonomických prognóz MF SR. Ide o komplexný systém vychádzajúci z viacerých údajov ako napr. štvrtročné údaje o štruktúre zamestnancov podľa zamestnaní, odvetví ekonomických činností, okresu bydliska a pracoviska, veku zamestnancov, pohlavia a ďalších premenných, ale aj z údajov MŠVVaŠ SR, MF SR, MPSVaŠ SR, ÚPSVaR, Štatistického úradu SR, Eurostatu. Do prognóz vstupujú aj dáta z terénneho prieskumu u zamestnávateľov o ich budúcom očakávanom vývoji štruktúr zamestnanosti.

<sup>8</sup> Správa o starnutí populácie, Aging Report, Eurostat, 2021

<sup>9</sup> Komponent 10 – Lákajú talentov. In: Plán obnovy. Cestovná mapa k lepšiemu Slovensku. Ministerstvo financií SR, 2021, dostupné na: [https://www.planobnovy.sk/files/dokumenty/kompletny-plan\\_obnovy.pdf](https://www.planobnovy.sk/files/dokumenty/kompletny-plan_obnovy.pdf) (citované 1.6.2021)

<sup>10</sup> Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Trexima, Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II, 2020, Potreby trhu práce na Slovensku do roku 2025, 2019, dostupné na: <https://www.trendyprace.sk/sk/trendy-trhu-prace/sk-trendy/slovensko> (citované 1.4.2021)

Pozn.: prognóza o dodatočnej potrebe pracovnej sily v období rokov 2021 – 2025 aktualizovaná k 05/2021.

<sup>11</sup> OECD Economic Surveys: Slovak Republic 2019, OECD Publishing, Paris, 2019

Podľa štúdie konzultačnej spoločnosti McKinsey<sup>12</sup>, ak by sa Slovensko úrovňou digitalizácie priblížilo krajinám západnej a severnej Európy, do roku 2025 by mu to prinieslo ročne dodatočných 16 miliárd eur v HDP. Nástup štvrtej priemyselnej revolúcie sa často spája s robotizáciou výroby. Sú však odbory v sektore služieb, kde digitalizácia mení dopyt po nových kompetenciách zamestnancov ešte rýchlejšie. Napríklad predaj, financie, bankovníctvo, administratíva alebo zdravotníctvo. Tlak na zvyšovanie zručností súčasných aj budúcich zamestnancov bude rásť, ako aj potreba vykryť ich nedostatok, najmä v niektorých regiónoch. Pracovná mobilita môže Slovensku pomôcť naplniť potrebu vysokokvalifikovanej pracovnej sily, ktorej príchod môže prispieť k inovácii priemyslu a vytvoriť nové pracovné miesta vyžadujúce iné kvalifikácie.

### Lákание a udržanie talentov

Boj o talenty a pracovníkov v nedostatkových profesiách sa zintenzívni. Rovnako ako Slovensko, aj ostatné európske krajiny si uvedomujú potrebu využívania efektívneho systému pracovnej mobility. Jednou z foriem je aj lákanie pracovníkov zo zahraničia a ich udržanie na Slovensku pomocou stimulačných opatrení.

Aj napriek dočasnému zvýšeniu nezamestnanosti v dôsledku pandémie sa dá predpokladať, že nezamestnanosť už nebude z dlhodobého hľadiska tým najurgentnejším problémom slovenského trhu práce. Na trhu sú stále žiadani špecialisti – a to nielen v IT, ale tiež v oblasti účtovníctva a finančnej kontroly, ale aj opatrovatelia alebo technici. Pri menej kvalifikovaných odboroch je dopyt po vodičoch nákladných automobilov a autobusov, predavačoch, pracovníkoch vo výrobe alebo v logistike.<sup>13</sup>

**Slovensko pri riešení nedostatku pracovnej sily sústreďuje svoju pozornosť hlavne na domácich pracovníkov a návrat Slovákov pracujúcich v zahraničí.** Najmä z toho dôvodu dnes krajina nemá vypracovaný žiadny program pracovnej mobility, ktorý by komplexne upravoval podmienky na vstup, pobyt a zamestnávanie zahraničných pracovníkov pochádzajúcich z krajín mimo EÚ. Aktívnejší v oslovovaní zahraničných pracovníkov sú predovšetkým zamestnávateľi.

**Slovensku chýbajú funkčné nástroje, ktoré by pomohli uspokojiť dopyt po vysokokvalifikovanej aj nízkokvalifikovanej pracovnej sile.** Neexistujú ani dostatočné motivačné nástroje na prilákanie mladých ľudí zo zahraničia na vysokoškolské štúdium a udržanie tejto skupiny vysokoškolsky kvalifikovaných cudzincov na slovenskom trhu práce.

**Súčasný systém je komplikovaný, s množstvom výnimiek** pre osobitné skupiny zahraničných pracovníkov z krajín mimo EÚ. Tí, ktorí už pôsobia na Slovensku, upozorňujú na jeho neprehľadnosť a administratívnu náročnosť, ktorá ich často odrádza od toho, aby na Slovensku zostali dlhodobo.

**Programy pracovnej dovolenky pre mladých z krajín mimo EÚ, inštitút sezónnej práce a možnosť niektorých kategórií cudzincov pracovať bez povolenia na pobyt a zamestnanie prvých 90 dní od príchodu do SR,** nie sú veľmi využívané. **Modrá karta EÚ vo forme,** v akej bola zavedená do slovenskej legislatívy, sa neosvedčila, o jej vydanie žiada len niekoľko cudzincov ročne.

**Najviac využívaným nástrojom je jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie, ktoré vychádza z európskej smernice a väčšina zamestnancov z krajín mimo EÚ pracuje na tomto základe.**

Dlhodobo absentuje dostupnosť informácií o voľných pracovných miestach, uznávaní vzdelania a odbornej kvalifikácie v cudzích jazykoch.

Neprehľadnosť systému s množstvom výnimiek zvyšuje dopyt po službách relokáčnych a personálnych agentúr, ktoré nie sú dodatočne kontrolované alebo regulované.

Zjednodušením procesu získavania povolenia na zamestnanie a pobytu pre ľudí z krajín mimo EÚ môžu vzniknúť nielen nové pracovné miesta, ale aj udržať sa tie existujúce.

**Schéma pracovnej mobility má ambíciu vyriešiť nedostatky súčasného systému.**

Pracovná mobilita môže byť pre Slovensko najrýchlejším riešením, ako efektívne vyhovieť potrebám pracovného trhu a čeliť demografickým výzvam. Zahraniční pracovníci môžu prakticky okamžite vyplniť medzery na trhu práce, ak prichádzajú v produktívnom veku a s potrebnou kvalifikáciou. Vyžaduje si to cieleňú politiku pracovnej mobility, ktorá potreby krajiny rieši komplexne, a atraktívny mix prehľadných opatrení, ktoré pracovníkov zo zahraničia nielen prilákajú, ale aj udržia a integrujú.

<sup>12</sup> The rise of Digital Challengers – Perspective on Slovakia. McKinsey, 2018

<sup>13</sup> Grafton, Čaká nás profesijná revolúcia?, Spracované výsledky prieskumu a analýzy trhu práce, 2020, dostupné na: <https://www.grafton.sk/sk/o-nas/medialna-zona/tlacove-spravy/caka-nas-profesijna-revolucia> (citované 1.4.2021)

## 1.2. Dopady pandémie na trh práce

Vo februári 2021 sa podľa údajov ÚPSVaR **počet Slovákov, ktorí prišli o prácu v dôsledku pandémie, vyrovnal množstvu pracujúcich cudzincov**. Od vypuknutia pandémie však slovenský trh práce opustilo viac ako 9 000 cudzincov, najmä zo Srbska a z Ukrajiny. Začali chýbať zamestnanci na pozíciách ako operátor výroby alebo montér strojov a zariadení.<sup>14</sup> V systéme priemyselnej výroby nie je možné okamžite nahradiť odchádzajúcich zahraničných pracovníkov slovenskými nezamestnanými. Firmy zápasiace s nedostatkom zamestnancov nie sú schopné plniť zahraničné objednávky a iné záväzky. **Menší počet zákaziek zároveň obmedzuje možnosti zamestnávateľov zvýšiť mzdy svojim zamestnancom.**

**Pandémia ukázala aj to, ako veľmi Slovensku chýbajú zdravotníci a opatrovatelia.** Záujem o Slovensko neprejavujú aj kvôli náročnosti procesov pri uznávaní kvalifikácie. Proces uznávania odbornej kvalifikácie môže trvať niekoľko mesiacov až rok. Chýba aj možnosť, aby sa najmä lekári a zdravotné sestry mohli zapojiť do kvalifikovaných činností počas procesu uznávania odbornej kvalifikácie.

## 1.3. Pracovná mobilita ako súčasť reforiem

Ako sme uviedli v úvode dokumentu, Schéma vychádza zo strategického dokumentu **Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike** z roku 2018. Krátkodobé opatrenia do roku 2020 a dlhodobé

s výhľadom do roku 2030 mali za cieľ zefektívniť, urýchliť a spružniť systém upravujúci vstup a pobyt zahraničných pracovníkov z krajín mimo EÚ, a to najmä v nedostatkových profesiách.

Aktuálne platná **Migračná politika Slovenskej republiky** z roku 2011 obsahuje záväzok, že „ekonomická migrácia v najbližších rokoch musí byť založená na aktívnom a flexibilnom riadení prijímania cudzincov, ktorí sa do SR rozhodli prísť“. Konštatuje sa v nej, že Slovensko prijme politiky na aktívnu podporu zahraničných pracovníkov z tretích krajín v súlade s potrebami trhu práce, s dôrazom na prijímanie a zamestnávanie vysokokvalifikovaných zamestnancov, vedeckých pracovníkov a ďalších pracovníkov v nedostatkových profesiách.

Najnovším dokumentom, ktorý sa čiastočne zaoberá pracovnou mobilitou, je **Plán obnovy a odolnosti Slovenskej republiky**.<sup>15</sup> Zameriava sa na niekoľko priorít a potrieb reforiem, napríklad v oblastiach zelenej ekonomiky, vzdelávania, vedy, výskumu či digitalizácie. Venuje sa aj rizikám spojeným so starnutím populácie alebo s automatizáciou. Dokument podporuje príchod zahraničných expertov, vytvorenie fast-track schémy pre vysokokvalifikovaných zamestnancov z krajín mimo EÚ, vrátane lákania a udržania talentov. Navrhuje zníženie administratívnej záťaže pri vybavovaní pobytu pre zahraničných pracovníkov a ich rodinných príslušníkov, ako aj uľahčenie ich integrácie.

<sup>14</sup> B. TOMA, Trend: Bez cudzincov ťažko rozbehneme ekonomický rast. Pred problémami po skončení pandémie varuje NBS, 2021, dostupné na: <https://www.trend.sk/ekonomika/bez-cudzincov-tazko-rozbehneme-ekonomicky-rast-pred-problemami-skonceni-pandemie-varuje-nbs> (citované 1.4.2021)

<sup>15</sup> Komponent 10 – Lákanie talentov. In: Plán obnovy. Cestovná mapa k lepšiemu Slovensku. Ministerstvo financií SR, 2021, dostupné na: [https://www.planobnovy.sk/files/dokumenty/kompletny-plan\\_obnovy.pdf](https://www.planobnovy.sk/files/dokumenty/kompletny-plan_obnovy.pdf) (citované 1.6.2021)





# 2

## POSTOJ VEREJNOSTI K MIGRÁCII

Čo sa dozviete v tejto kapitole?

- Aké sú postoje verejnosti k pracovnej migrácii podľa prieskumov
- Ako vyzerá verejný a politický diskurz
- Čo sú najčastejšie hoaxy a mýty, ktoré si ľudia asociujú s migráciou a akými spôsobmi ich vyvracať použitím faktov, argumentov a ľudských príbehov

## 2.1. Obavy z neznámeho

Migrácia je prirodzenou súčasťou vývoja a rozvoja ľudstva od jeho vzniku. Je neodvratná, nevyhnutná a v súvislosti so spomínanými výzvami trhu práce dokonca žiada.

O migrácii je potrebné hovoriť otvorene, pokojne, bez emócií a na základe faktov. Bola a bude súčasťou našich životov. **Pri komunikácii Schémy je dôležité poznať postoje verejnosti** k tejto téme. Budeme tak lepšie rozumieť otázkam aj prípadným obavám tých, ktorým ju vysvetľujeme. Vieme sa na rozhovor argumentačne pripraviť a s vopred naformulovanými posolstvami pracovať ďalej.

**Slovensko nepatrí k tradičným cieľovým krajinám migrantov.** Stále je do veľkej miery krajinou, z ktorej ľudia z rôznych dôvodov hlavne odchádzali do zahraničia.<sup>16</sup> Migrácia sa týka všetkých – viac, ako si uvedomujú. **Takmer každý z nás má vo svojej rodine niekoho, kto odišiel za prácou, vzdelaním a lepšími podmienkami do inej krajiny.**

Centrum pre výskum etnicity a kultúry realizovalo v septembri 2020 výskum, ktorý mapoval aj postoje obyvateľov k téme migrácie.<sup>17</sup> Jedným zo zistení bolo, že **Slováci majú obavy z neznámeho.**<sup>18</sup> Pojmy ako prisťahovalectvo, pracovná migrácia či integrácia vzbudzujú skôr neistotu alebo hrozbu. Faktom však je, že **mnohí Slováci cudzincov pracujúcich na Slovensku vôbec nepoznajú, alebo ich ani nestretli.** Prieskum potvrdil aj skutočnosť, že **ľudia, ktorí s nimi prichádzajú do kontaktu (v práci alebo susedstve), k nim majú lepší vzťah ako tí, ktorí ich vidia len sprostredkované v médiách.**

Podľa celoeurópskeho prieskumu verejnej mienky publikovaného v roku 2018 **existuje významný vzťah medzi zastúpením migrantov v spoločnosti a vnímaním**

**migrácie ako problému.**<sup>19</sup> V krajinách s malým podielom cudzincov, medzi ktoré patrí aj Slovensko, Maďarsko alebo Bulharsko, majú obyvatelia tendenciu vnímať migráciu ako problém. Obyvatelia krajín s pomerne vysokým podielom migrantov (Dánsko, Švédsko alebo Luxembursko) považujú migráciu skôr za prínos. Viac ako polovica Európanov sa cíti komfortne v blízkosti migrantov a približne 6 z 10 respondentov s nimi týždenne komunikuje. V Španielsku je to 83 %, vo Švédsku 83 %, v Írsku 80 %.<sup>20</sup>

**Na Slovensku má denný kontakt s cudzincom iba 11 % Slovákov** a ďalších 20 % sa s nimi stretne raz za týždeň. Menej často ako Slováci s cudzincami komunikujú iba Maďari, Litovci, Rumuni a Bulhari.<sup>21</sup>

Medziľudské vzťahy sú však zložitejšie ako percentá a obyvatelia v jednotlivých častiach Slovenska nemajú rovnaké šance, ako nadviazať kontakt s cudzincom, či už z dôvodu jazykovej bariéry, ich neprítomnosti v práci alebo v okolí. Aj prieskum agentúry Focus z júna 2020 potvrdil, že takmer polovica respondentov (47,3 %) nepozná osobne žiadneho cudzinca žijúceho na Slovensku. A niečo viac ako tretina (34,5 %) pozná najviac piatich.<sup>22</sup>

**Na Slovensku má mnoho obyvateľov pocit, že tu s nami žije oveľa viac cudzincov, ako ich je v skutočnosti.** Podľa údajov z Eurostatu má Slovensko tretí najnižší podiel cudzincov spomedzi krajín EÚ (2,75 % cudzincov k celkovému počtu obyvateľstva).<sup>23</sup> Susedné krajiny majú oveľa vyšší počet migrantov: Česko 5,49 % a Rakúsko 16,55 %. Podľa údajov Eurobarometra 88.2 z roku 2017 mala však viac ako polovica respondentov pocit, že populáciu Slovenska tvorí 16 % cudzincov.<sup>24</sup> **V decembri 2020 na Slovensku žilo viac ako 150-tisíc cudzincov.** Z toho najzastúpenejšou skupinou (48,4 %) boli tradične občania Českej republiky, Maďarska, Poľska, Rakúska

<sup>16</sup> Fakty a čísla o migrácii, Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) <https://www.iom.sk/sk/migracia/migracia-na-slovensku> (citované 1.4.2021), Analýza Inštitútu finančnej politiky (IFP), vychádzajúca z registrov zdravotných poisťovní ukázala, že v období 2000 – 2015 Slovensko opustilo 300 000 obyvateľov.

<sup>17</sup> Centrum pre výskum etnicity a kultúry, Cudzine nechceme, svoje si nedáme. Postoje majoritnej populácie k migrácii a cudzincom na Slovensku, 2021

<sup>18</sup> Obava z neznámeho je prirodzená ľudská vlastnosť. Všetci sa niečoho obávame. Najmä ak ide o niečo, čo sme ešte nezažili, čo nepoznáme. Zároveň nás aj chráni, aby sme boli opatrnejší, alebo sa nejakej situácii vyhli. Tento pojem sa nespája len s témou cudzincov.

<sup>19</sup> Špeciál Eurobarometer 469, 2018, dostupné na: [https://ec.europa.eu/home-affairs/news/results-special-eurobarometer-integration-immigrants-european-union\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/news/results-special-eurobarometer-integration-immigrants-european-union_en) (citované 1.4.2021)

<sup>20</sup> Ibidem

<sup>21</sup> Ibidem

<sup>22</sup> RAPOS BOŽIČ, I.: Cudzinci žijúci na Slovensku - do akej miery sa od nich dištancujeme? Fjuzn.sk, 2020, Dostupné na: <https://www.fjuzn.sk/spolocnost/cudzinci-zijuci-na-slovensku-do-akej-miery-sa-od-nich-distancujeme> (citované 1.4.2021)

<sup>23</sup> Eurostat, Populácia podľa občianstva a pobytu – cudzinci (údaje k 1. 1. 2020), dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00001/default/table?lang=en>, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00> (citované 1.4.2021)

<sup>24</sup> Eurobarometer 88.2 (2017): Integration of immigrants in the European Union and Corruption. TNS opinion, Brussels [producer]. GESIS Data Archive, Cologne. ZA6927, Data file Version 1.0.0, European Commission, Brussels, 2018, dostupné na: <https://doi.org/10.4232/1.13005> (citované 1.4.2021)

a Ukrajiny. Pätinu (20,5%) zo všetkých cudzincov tvoria obyvatelia Rumunska, Bulharska, Srbska a Ruska.<sup>25</sup> **Väčšina Slovákov nepozná žiadneho cudzinca a osobná skúsenosť s migráciou im chýba. Lahko tak podľať obavám z neznámeho. Konkrétne príklady však menia „neznáme na známe“, zmešujú obavy a dovoľa vnímať okolnosti pracovnej mobility vecne a otvorene. Ved' zamestnaní cudzinci na Slovensku sa ocitnú v podobnej situácii ako tisíce Slovákov pracujúcich v zahraničí.**

## 2.2. Verejný vs. politický diskurz

Súčasné vnímanie pojmu „migrant“ alebo „cudzinca“ je na Slovensku do značnej miery ovplyvnené reakciou spoločnosti na migračnú situáciu v Európe v rokoch 2015 a 2016.

Zvýšené počty ľudí z krajín Blízkeho východu (najmä zo Sýrie, z Afganistanu, Iraku) a severnej Afriky prichádzali do Európskej únie najmä cez Grécko a Taliansko. I keď sa utečenci a migranti stali súčasťou každodenných správ a diskusií, málokto sa orientoval v pojmoch, migračných

tokoch alebo pravidlách imigračnej politiky. Médiá aj politici naprieč krajinami i politickým spektrom začali situáciu označovať ako „migračnú krízu“. Neobjektívne negatívne spravodajstvo a prezentácia situácie ako nebezpečnej „invázie“ formovali správy.

Miestami emocionálne vypätú komunikáciu sa snažili vyvažovať viaceré odborné authority, zástupcovia medzinárodných a európskych inštitúcií, mimovládne organizácie, analytici i niektorí politici.

Verejnú mienku poznačil aj politický diskurz k téme azylovej politiky alebo prijatie výhradne kresťanských utečencov.

V kontexte čoraz polarizovanejších diskusií o migrácii v Európe stúpajú protimigrantské nálady pretláčané skupinami krajnej pravice. Predpokladá sa, že sa tieto nálady ešte zhoršia a naďalej budú formovať diskusie aj počas nasledujúcej dekády, keď sa prejavia socioekonomické dopady pandémie COVID-19 prostredníctvom pravdepodobnej recesie a zhoršením sociálnej kohézie.

<sup>25</sup> Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM), Fakty a čísla o migrácii na Slovensku, december 2020, dostupné na: <https://www.iom.sk/sk/migracia/migracia-na-slovensku> (citované 1.4.2021)



© Medzinárodná organizácia pre migráciu / Francesco Malavolta





\* Spoluzakladatelia spoločnosti BioNTech Dr. Ugur Sahin a Dr. Özlem Türeci v centrále ich spoločnosti v Nemecku, 3. januára 2021. Autorka fotografie Dina Litovský - Redux pre TIME.

*Keď farmaceutická spoločnosť Pfizer v novembri 2020 zverejnila správu o tom, že jej vakcína proti koronavírusu, na ktorej pracovala s nemeckou firmou BioNTech, je podľa testov na desiatkach tisíc dobrovoľníkov bezpečná a účinná, vyvolalo to vlnu nadšenia. Už onedlho sa ukázalo, že za vývojom tejto vakcíny stojí najmä manželský pár Ugur Şahin a Özlem Türeci – tureckí imigranti so zaujímavým životným príbehom.*

**Pracovná migrácia je vďaka témou dezinformačnej scény, tvorcov a šíriteľov rôznych xenofóbnych a radikálnych nálad. Aj niektorí politici dávajú svojimi vyjadreniami pojmu migranti či cudzinci neprávom nálepku „problémových a neprispôsobivých“. Tieto posolstvá majú negatívny dopad aj na vnímanie ostatných zahraničných pracovníkov a témy pracovnej mobility ako takej. Faktom je, že pracovná migrácia vyvoláva emócie. V komunikácii sa jej však netreba vyhýbať alebo obávať. Práve naopak – odporúčame o nej hovoriť neutrálne, pravdivo a komplexne.**

<sup>26</sup> H. DEMPSTER, A. LEACH, K. HARGRAVE: Public attitudes towards immigration and immigrants What people think, why, and how to influence them. [https://cdn.odi.org/media/documents/Public\\_attitudes\\_towards\\_immigration\\_and\\_immigrants\\_what\\_people\\_think\\_why\\_and\\_how.pdf](https://cdn.odi.org/media/documents/Public_attitudes_towards_immigration_and_immigrants_what_people_think_why_and_how.pdf) (citované 1.4.2021)

Práve komunikátori Schémy pracovnej mobility, ktorí poznajú fakty a argumenty, dokážu vniesť do diskusie vecný, zmierlivý a zrozumiteľne vysvetliť prínosy opatrení odbornej aj širokej verejnosti. Už len tým, že namiesto pojmu „migrant“ alebo „cudzinec“ používajú výraz „zahraničný pracovník“.

### 2.3. Hoaxy a mýty spojené s migrantmi

Vnímanie postojov Slovákov k téme pracovnej migrácie sa v čase veľmi nemení. Názory, že cudzinci berú Slovákom prácu alebo sú záťažou pre zdravotný a sociálny systém, rezonujú aj dnes.

Štúdie naznačujú, že kľúčovým faktorom je miera výraznosti témy migrácie. Miera výraznosti resp. rýchlosť, akou spoločnosť reaguje na migračné problémy, nesprávne informácie a dezinformácie na sociálnych médiách, ktoré ich sprevádzajú, sa po pandémie COVID-19 môže zvýšiť, nakoľko sa prejavila socioekonomické dopady pandémie. Zároveň bude pokračovať diskusia o Pakte EÚ o migrácii a azyle, zameraná na predpokladané dlhodobé zvyšovanie migrácie do Európy z dôvodu potreby pracovnej sily pre udržanie hospodárskej konkurencieschopnosti Európy.

**Argumenty a fakty uvedené v tejto časti dokumentu môžu komunikátori Schémy pracovnej mobility využiť pri formulácii svojich posolstiev, ktorými prijímanie jednotlivých opatrení podporia.**

Zatiaľ čo fakty môžu v niektorých prípadoch zmeniť postoje ľudí, búranie mýtov by malo zohľadňovať rovnako fakty, ako aj emócie a malo by byť kombinované so sofistikovanejším úsilím preniknúť do predstáv jednotlivca o svete prostredníctvom príbehov a individuálnych prepojení.<sup>26</sup>

**Aké hoaxy a mýty sú najčastejšie? Ako sa k nim postaviť a argumentovať na základe faktov a konkrétnych príkladov?** Nižšie predstavujeme pár príkladov mýtov spolu s možnými otázkami a odpoveďami.

## Mýtus 1: Na Slovensku žije príliš veľa migrantov

### Skutočnosť je však odlišná:

- Slovensko má **tretí najnižší podiel cudzincov v EÚ**.<sup>27</sup>
- Denne sa s cudzincom stretne **len 11 % Slovákov**.
- V roku 2020 u nás žilo 150-tisíc cudzincov; pre porovnanie, v ČR ich žilo viac ako 634-tisíc.<sup>28</sup>
- Mnohí Slováci žiadneho cudzinca nepoznajú alebo sa s nimi ani nestretli.

” Prečo by sme mali podporovať príchod ďalších migrantov z tretích krajín? Už je ich v našej krajine príliš veľa.

**Odpoveď:** Chápeme vaše obavy, ale nie sú namieste. Na Slovensku žilo koncom roka 2020 Na Slovensku žilo koncom roka 2020 stopäťdesiat tisíc cudzincov, čo je tretí najnižší podiel v Európskej únii. S mýtom, že na Slovensku žije príliš veľa cudzincov, sa stretávame pomerne často. V skutočnosti sa s cudzincom denne stretáva len 11 % Slovákov, a to hlavne v práci. Väčšina Slovákov žiadnych cudzincov buď nepozná, alebo sa s nimi nestretla. Pre porovnanie, v Českej republike žije 634-tisíc cudzincov.

” Ak prídu aj so svojimi rodinami, ako im zabezpečíme prácu a bývanie?

**Odpoveď:** Zahraniční pracovníci prídu so svojou rodinou len vtedy, keď sa vedú o svojich príbuzných postarať. Pri trvalom pobyte musia vedieť preukázať, že sú schopní zabezpečiť svojich rodinných príslušníkov nielen finančne, ale majú aj spoločné bývanie. Súčasťou Schémy sú aj integračné opatrenia, ktoré pomôžu zahraničnému pracovníkovi a členom jeho rodiny začleniť sa čo najplynulejšie do bežného života v obci/meste. Schéma predpokladá, že manžel/ka zahraničného pracovníka bude mať umožnený vstup na pracovný trh ihneď po získaní prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny. Prijatím Schémy pracovnej mobility sa však „neotvorí dvere bezhlavo pre všetkých“. Práve naopak – migrácia bude efektívne riadená a kontro-

lovaná. Schéma myslí aj na zlepšenie dostupnosti bývania pre zahraničných pracovníkov, vytvorením zoznamu etických prenajímateľov nehnuteľností alebo podporou samospráv pri riešení tejto otázky v spolupráci so zamestnávateľmi.<sup>29</sup>

## Mýtus 2: Migranti nám berú prácu

**48 % Slovákov** je presvedčených, že cudzinci „nám berú prácu“<sup>30</sup>, ale málokto vie, že:

- už teraz **chýbajú vo viacerých profesiách tisíce odborníkov**; trendy hovoria o zvyšujúcom sa dopyte po špecialistoch v oblastiach účtovníctva, IT, opatrovníctva, pedagogických zamestnancoch;
- **mnohé pozície sa dlhodobo nedarí obsadiť Slováckmi** – keď zamestnávateľ nájde vhodného zahraničného pracovníka s relevantnými zručnosťami či kvalifikáciou, **môže udržať prácu aj pre slovenských kolegov, ktorí s ním pracujú**;
- ak chce zamestnávateľ ponúknuť prácu zahraničnému pracovníkovi z krajín mimo EÚ, povolenie na jeho zamestnanie dostane iba vtedy, **ak toto pracovné miesto nie je možné obsadiť Slovákom** alebo cudzincom z členskej krajiny EÚ;
- na Slovensku bolo v roku 2020 **zamestnaných 69 012 cudzincov**. To znamená, že na 35 zamestnaných Slovákov v súčasnosti **prípadá jeden zamestnaný cudzinec**;<sup>31</sup>
- **36 % cudzincov** (každý tretí cudzinec) má na Slovensku svoje podnikanie a môže tak potenciálne vytvárať ďalšie pracovné miesta.

” Prečo by sme mali uprednostňovať cudzincov, keď mnohí Slováci nemajú prácu?

**Odpoveď:** Zahraniční pracovníci nie sú uprednostňovaní na úkor slovenských zamestnancov. V práci Slovákov nenahrádzajú, ale dopĺňajú. Mnohé nedostatkové pozície sa dlhodobo nedarí obsadiť Slováckmi. Buď nemajú potrebnú kvalifikáciu, alebo o pracovné miesta nejavia záujem. Keď zamestnávateľ nájde vhodného zahraničného pracovníka, môže udržať pracovné miesta aj pre Slovákov,

<sup>27</sup> Medzinárodná organizácia pre migráciu IOM, Fakty a čísla o migrácii na Slovensku, 2020. Slovensko má 2,75 % cudzincov k celkovému počtu obyvateľstva, dostupné na: <https://www.iom.sk/sk/migracia/migracia-na-slovensku.html> (citované 1.4.2021). Podľa štatistik Úradu hraničnej a cudzineckej polície (ÚHCP) žilo v decembri 2020 na Slovensku 150 012 cudzincov, z toho 59 206 bolo občanov EÚ a 90 806 bolo ľudí z krajín mimo EÚ.

<sup>28</sup> Ministerstvo vnútra Českej republiky, Štvrťročná správa o migrácii, 4. štvrťrok 2020, dostupné na: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/ctvrtletni-zprava-o-migraci-za-4-ctvrtleti-2020.aspx> (citované 1.4.2021)

<sup>29</sup> Pre viac príkladov pozri Schéma pracovnej mobility, Motivačné opatrenia na prilákanie zahraničných pracovníkov z krajín mimo EÚ/EHP do SR

<sup>30</sup> Centrum pre výskum etnicity a kultúry, Cudzie nechceme, svoje si nedáme. Postoje majoritnej populácie k migrácii a cudzincom na Slovensku, 2021

<sup>31</sup> Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky za rok 2020, 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) (citované 1.4.2021)

ktorí s ním pracujú. Navyše, Slovensko starne a zákonite bude klesať počet obyvateľstva v produktívnom veku. Príchodom zahraničných pracovníkov, ktorí sú väčšinou mladší, sa znižuje dopad starnutia slovenskej pracovnej sily na trh práce.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny každý štvrtrok zverejňuje Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily. Sú v ňom nielen vysokokvalifikovaní odborníci a experti, ale aj pracovné miesta vyžadujúce stredné odborné vzdelanie alebo remeslo.

### Mýtus 3: Pracovní migranti len tlačia mzdy nadol a deformujú pracovný trh

62 % Slovákov tvrdí, že cudzinci „tlačia mzdy nadol“<sup>32</sup>, ale:

- **rast miezd ovplyvňuje pridaná hodnota práce,** politiky a podmienky vytvárané štátom, nie zamestnávanie zahraničných pracovníkov;
- na Slovensku je zákonom stanovená **minimálna mzda, ktorá platí pre všetkých zamestnancov vrátane zahraničných pracovníkov;**
- **v okolitých krajinách je väčší počet cudzincov, priemerná mzda je vyššia** ako na Slovensku, ďalej rastie aj spolu s ponukami nových pracovných miest;
- mzdy môžu deformovať neprofesionálni zamestnávateľia alebo pracovné agentúry, ktoré **obchádzajú legislatívu a nepodnikajú eticky.** Transparentný systém riadenej pracovnej mobility môže tento stav zmeniť;
- cudzinci u nás nielen pracujú a podnikajú, ale aj nakupujú a míňajú. Prenajímajú si byty, využívajú služby;
- ak zamestnávateľ potrebuje na konkrétnu pozíciu pracovníka s istým vzdelaním a skúsenosťami, nemá možnosť čakať na zmenu vzdelávacieho systému či rekvalifikáciu. Ak nenájde „hotového“ pracovníka na Slovensku, skúsi to v krajinách EÚ, pretože proces zamestnávania občanov EÚ je takmer rovnaký so zamestnávaním Slovákov. Nábor pracovníka z krajiny mimo EÚ je poslednou možnosťou, po ktorej nasleduje zrušenie pracovného miesta, prípadne presun podnikania do inej krajiny.

„Cudzinci sú u nás ochotní pracovať za nižšie mzdy, prečo by sme mali tento stav podporovať?“

**Odpoveď:** Tento výrok neplatí vo všeobecnosti. Na rast miezd majú vplyv najmä pridaná hodnota práce,

politiky a podmienky vytvárané štátom. Na Slovensku je zákonom stanovená minimálna mzda, ktorá platí pre všetkých rovnako – pre Slovákov aj pre zahraničných pracovníkov. Zahraniční pracovníci však pracujú aj v profesiách, o ktoré už Slováci nejavia záujem alebo nemajú potrebnú kvalifikáciu. Špeciálne v nízkokvalifikovaných profesiách zamestnávateľia ponúknu prácu cudzincom, lebo ich nevedia obsadiť Slováckmi. Každá pracovná pozícia má svoju pridanú hodnotu. Skúsenosti zamestnávateľov hovoria o tom, že aj vďaka zamestnávaniu zahraničných pracovníkov v nedostatkových profesiách dokážu obstať v konkurencii ostatných a dokonca ešte aj vytvoriť ďalšie pracovné miesta.

### Mýtus 4: Migranti zneužívajú náš sociálny systém

Stretávame sa aj s názorom, že cudzinci ohrozujú sociálny systém. Pri zahraničných pracovníkoch z krajín mimo EÚ je skutočnosť taká, že prístup k dávkam majú značne obmedzený.

- **Často sú čistými prispievateľmi** do systému sociálneho poistenia.<sup>33</sup>
- **Sociálne a zdravotné odvody platia v rovnakej výške ako Slováci.**
- **Dávku v nezamestnanosti môžu získať najskôr po piatich rokoch pobytu** na Slovensku.
- **Podmienky na starobný či invalidný dôchodok** splnia len zriedka.
- Ak chcú získať povolenie na prechodný pobyt, nemôžu požiadať o dávku **v hmotnej núdzi. Inak o povolenie prídu.**

„Cudzinci chcú len využiť náš sociálny systém, ktorý je štedrejší ako v krajinách, z ktorých prichádzajú. Nesúhlasím s tým, nemajú na to právo!“

**Odpoveď:** Chápeme vašu obavu, ale mýlite sa. Dovoľte nám uviesť pár faktov. Väčšinu migrantov na Slovensku tvoria zahraniční pracovníci z krajín mimo EÚ, ktorí prichádzajú do krajiny v produktívnom veku. Odvody do sociálneho a zdravotného systému platia v rovnakej výške ako Slováci a podmienky na získanie dôchodku splnia len zriedka. Aj dávku v nezamestnanosti môžu získať najskôr po piatich rokoch pobytu na Slovensku. Štát ich nemusí podporovať v období ich detstva alebo štúdia. Práve naopak, tým, že pracujú, sú často len čistými prispievateľmi do nášho sociálneho systému.

<sup>32</sup> Centrum pre výskum etnicity a kultúry, Cudzinec nechceme, svoje si nedáme. Postoje majoritnej populácie k migrácii a cudzincom na Slovensku, 2021

<sup>33</sup> Zahraniční pracovníci platia odvody a často zostanú bez reálnej možnosti aj niečo čerpať zo sociálneho poistenia. Ak príde cudzinec na Slovensko na čas kratší ako 5 rokov, nikdy nebude mať nárok na dávku v nezamestnanosti.

## Mýtus 5: Migranti sú záťažou pre náš verejný rozpočet

- Podľa Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) „v krajinách OECD migranti odvádzajú do verejného rozpočtu viac z daní a sociálnych príspevkov, ako individuálne získajú“.<sup>34</sup>
- **Väčšina cudzincov pracuje a odvádza dane a odvody.**
- Prevažná časť cudzincov je v produktívnom veku, čo znamená, že nie sú záťažou pre zdravotný alebo sociálny systém.
- Skrátenie doby čakania pri udeľovaní povolenia na pobyt (v prípade zahraničných pracovníkov z krajín mimo EÚ) môže mať pozitívny vplyv aj na verejný rozpočet. Mesačne by štát mohol získať v priemere 257 eur na osobu na čistých daniach.<sup>35</sup>

„ Cudzinci platia nižšie dane a štát na nich dopláca.

**Odpoveď:** Nemáte presné informácie. Cudzinci v SR sú prevažne mladí ľudia, ktorí nepredstavujú takmer žiadnu záťaž pre sociálny systém ani verejný rozpočet. Odvádzajú dane aj odvody v rovnakej výške ako Slováci. Zároveň u nás nakupujú, prenajímajú si nehnuteľnosti alebo využívajú služby. Až 36 % z nich má svoje podnikanie a mnohí z nich môžu potenciálne vytvárať aj ďalšie pracovné miesta. Ak zhrnieme ekonomické výhody, ktoré so sebou pracovná mobilita prináša, je to rast zamestnanosti a spotreby, výber daní aj odvodov, zvyšovanie produkcie. Zefektívnenie systému pracovnej mobility pomôže znížiť dopady tempa starnutia Slovákov a udržať konkurencieschopnosť mnohých zamestnávateľov.

## Mýtus 6: Pracovní migranti sú najmä nekvalifikovaní ľudia

Podľa štatistických údajov je to naopak:

- **Typický zahraničný pracovník prichádzajúci na Slovensko má stredoškolské vzdelanie. Je v produktívnom veku a pracuje hlavne vo výrobe ako operátor alebo mechanik/strojár.**

- V roku 2019 takmer 43 % cudzincov z krajín mimo EÚ, ktorí pracovali na Slovensku, malo stredné odborné vzdelanie.<sup>36</sup> V súčasnosti tvoria najpočetnejšiu vzdelanostnú skupinu.
- Zamestnávateľom chýbajú pracovníci vo výrobe aj vysokokvalifikovaní zamestnanci, špecialisti v informačných technológiách, zdravotníctve alebo v stavebníctve. Aj to sú profesie, v ktorých sa u nás uplatňujú cudzinci.
- Schéma pracovnej mobility je garantom riadneho kontrolovaného procesu, ktorý priláka na Slovensko zahraničných pracovníkov do nedostatkových profesií (napr. vysokokvalifikovaných vedcov, odborníkov do strategických sektorov a služieb, ale aj kvalifikovaných, menej kvalifikovaných a sezónnych zamestnancov, ktorí doplnia aktuálne potreby v jednotlivých odvetviach).

„ Prečo k nám lákame nekvalifikovaných cudzincov bez vzdelania a neoslovujeme len vysokokvalifikovaných?

**Odpoveď:** Práve naopak – typický zahraničný pracovník prichádzajúci na Slovensko má stredoškolské vzdelanie. Je v produktívnom veku a nájde uplatnenie najmä vo výrobe ako operátor alebo mechanik/strojár. Medzi nedostatkové profesie patria aj lekári, opatrovatelia, softvéroví špecialisti, vodiči, stavbári, mechanici, operátori alebo pekári.<sup>37</sup>

Zahraniční pracovníci pružne obsadzujú pracovné pozície, o ktoré Slováci nemajú záujem alebo nemajú potrebnú kvalifikáciu. Opatrenia Schémy pracovnej mobility pomôžu motivovať aj udržať potrebných zahraničných pracovníkov, ktorí sa u nás uplatnia s rôznou úrovňou vzdelania aj skúseností.

## Mýtus 7: Práce nie je dost' ani pre Slovákov

Bez podpory zahraničných pracovníkov nedokážu Slováci pokryť požiadavky trhu práce:

- **Do roku 2025 bude slovenská ekonomika potrebovať dodatočne približne 335-tisíc ľudí. Približne 75 % týchto pracovníkov bude slovenská ekonomika potrebovať, aby nahradila ľudí, ktorí odídu do dôchodku, 25 % týchto pracovníkov bude potrebných**

<sup>34</sup> Migration Policy Debates, OECD, Is migration good for the economy?, 2014, <https://www.oecd.org/migration/OECD%20Migration%20Policy%20Debates%20Numero%202.pdf> (citované 1.4.2021)

<sup>35</sup> Pre viac príkladov pozri Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR, Fiškové efekty migrácie v SR

<sup>36</sup> R. HRICOVÁ, R. MADZINOVÁ: Pohľad na zamestnávanie cudzincov z krajín mimo EÚ na Slovensku, Verejná správa a spoločnosť : [vedecký časopis]. Roč. 21, č. 1 (2020), s. 53-73. - Košice : Fakulta verejnej správy Univerzity Pavla Jozefa Šafárika, 2020. ISSN 1335-7182, dostupné na: [http://www.vsas.fvs.upjs.sk/files/PDFsam\\_Hricova-Madzinova\\_VEREJN--SPR-VA\\_1\\_2020\\_akt.pdf](http://www.vsas.fvs.upjs.sk/files/PDFsam_Hricova-Madzinova_VEREJN--SPR-VA_1_2020_akt.pdf) (citované 1.4.2021)

<sup>37</sup> Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny. Nedostatkové profesie v 1. štvrtroku 2021, dostupné na: [https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov/zoznam-zamestnani-s-nedostatkom-pracovnej-sily.html?page\\_id=806803](https://www.upsvr.gov.sk/sluzby-zamestnanosti/zamestnavanie-cudzincov/zoznam-zamestnani-s-nedostatkom-pracovnej-sily.html?page_id=806803) (citované 1.4.2021)



v dôsledku vzniku nových pracovných miest z dôvodu ekonomickej expanzie. Absolventi prichádzajúci na trh práce pokrývajú približne ¾ dopytu po pracovnej sile na trhu práce.<sup>38</sup>

- Podľa tejto prognózy bude IT sektor do roku 2025 potrebovať zamestnať dodatočných 13-tisíc osôb.
- Ministerstvo zdravotníctva SR odhadlo, že do roku 2030 bude chýbať viac ako 3 000 lekárov a takmer 10 000 zdravotných sestier. Podľa štatistiky Národného centra zdravotníckych informácií až štvrtina lekárov a každý tretí zubný lekár na Slovensku má viac ako 60 rokov. Vplyv pandémie môže tieto čísla ešte navýšiť.<sup>39</sup>
- Podľa prieskumu Podnikateľskej aliancie Slovenska a inštitútu INEKO (2018) 38% oslovených firiem bolo nútených odmietnuť zákazky v dôsledku nedostatku pracovnej sily. A každá druhá firma videla riešenie v zamestnávaní zahraničných pracovníkov.<sup>40</sup>
- Aj vďaka opatreniam Schémy pracovnej mobility môžu zahraniční pracovníci doplniť slovenských kolegov a pomôcť v sektoroch, kde to bude potrebné.

” Prečo by naše firmy mali zamestnávať migrantov? Štát by mal podporiť vytvorenie pracovných miest pre Slovákov. Platiť vzdelávacie kurzy a rekvalifikačné programy vo firmách.

**Odpoveď:** Slovensko potrebuje do vybraných sektorov a pracovných pozícií prilákať pracovníkov zo zahraničia v záujme zvýšenia konkurencieschopnosti ekonomiky. Každý štvrtrok vydáva ÚPSVaR zoznam zamestnaní, ktoré sa nedarí obsadiť Slovákami. Ak zostanú miesta neobsadené, zhoršujú sa vyhliadky zamestnávateľov. Ak nevedia garantovať pracovnú silu v požadovanom počte a štruktúre, nemôžu sa uchádzať o nové zákazky alebo udržať výrobu. Zamestnanie cudzinca pomáha udržať pracovné miesta aj jeho kolegom Slovákom. Zamestnávanie zahraničných pracovníkov nie je jediným riešením potrieb trhu práce a nepriaznivého demografického vývoja. Z dlhodobého hľadiska je okrem iného dôležité vybudovať vzdelávací systém, ktorý bude poskytovať vzdelanie v profesiách a oblastiach potrebných na trhu práce.

## Mýtus 8: Migrantov nepotrebujeme, vrátia sa Slováci, ktorí odišli

Návrat Slovákov je jednou z preferovaných foriem pracovnej mobility v SR. Aj Plán obnovy a odolnosti SR obsahuje opatrenia pre návrat talentovaných a kvalifikovaných Slovákov, ktorí pracujú v zahraničí.

- **Do roku 2025 bude slovenská ekonomika potrebovať ďalších približne 335-tisíc ľudí.**
- Len pre porovnanie, v období rokov 2000 – 2015 odišlo zo Slovenska viac ako 300 000 Slovákov. Aj keď mnohí z nich boli vtedy mladší ako 30 rokov a mali vysokoškolské vzdelanie, chýbajú informácie a údaje o tom, ako sa v zahraničí uplatnili, či a za akých okolností uvažujú o návrate na Slovensko.<sup>41</sup>
- Opatrenia Plánu obnovy sú prioritne zamerané na **Slovákov v zahraničí**. Vzhľadom na nedostatok informácií nie je možné odhadnúť potenciál ani počet takýchto návratov. Preto je potrebné vytvárať účinné a transparentné opatrenia na prítiahnutie **zahraničných pracovníkov v požadovanej štruktúre a kvalifikácii**.

” Keby sa vrátili zo zahraničia vysokokvalifikovaní Slováci, nemuseli by sme už zamestnávať cudzincov?

**Odpoveď:** To je veľmi ťažké predpovedať. Presné údaje o Slovákoch pracujúcich v zahraničí sú ťažko dostupné. Vieme, že v období rokov 2000 – 2015 odišlo zo Slovenska viac ako 300 000 Slovákov, tie čísla môžu byť dnes ešte vyššie. Určite je dôležité osloviť našich krajanov a informovať ich o zaujímavých pracovných príležitostiach a podmienkach, za ktorých by mohli rozbehnúť svoje vlastné podnikanie, startup alebo sa zapojiť do vedeckovýskumného projektu. Druhou cieľovou skupinou však musia byť aj vysokokvalifikovaní pracovníci zo zahraničia, aby Slovensko zvládalo konkurenčný boj o talenty a mohlo sa v krátkodobom horizonte spoľahnúť na dostatok pracovnej sily v požadovanej štruktúre.

<sup>38</sup> Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Trexima, Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II, 2020, Potreby trhu práce na Slovensku do roku 2025, 2019, dostupné na: <https://www.trendyprace.sk/sk/trendy-trhu-prace/sk-trendy/slovensko> (citované 1.4.2021) Pozn.: prognóza o dodatočnej potrebe pracovnej sily v období rokov 2021 – 2025 aktualizovaná k 05/2021.

<sup>39</sup> Ministerstvo zdravotníctva SR, Inštitút zdravotných analýz, Informácia o stave zdravotného personálu v SR, 2019, dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/download.dat?id=BA8D6BC42748424A9B41514646134D79-B9C0EB929EC67FDCBC7D35EC24BCEA6C> (citované 1.4.2021)

<sup>40</sup> Nedostatok zamestnancov riešia podnikatelia aj zamestnávaním cudzincov v SR. Podnikateľská aliancia Slovenska, 2018, dostupné na: <https://www.alianciapas.sk/2018/04/27/prieskum-pas-a-ineko-o-zamestnavani-cudzincov-v-sr/> (citované 1.4.2021)

<sup>41</sup> Odliv mozgov po slovensky, Analýza odchodov Slovákov do zahraničia od roku 2000, Inštitút finančnej politiky Ministerstva financií SR, 2017, dostupné na: <https://www.mfsr.sk/sk/media/komentare-ifp-uhp/odliv-mozgov-po-slovensky-januar-2017.html> (citované 1.4.2021)

## Mýtus 9: Migranti zvyšujú kriminalitu

Výskumy a dostupné dáta svedčia skôr o opak. **Zvyšovanie počtu cudzincov nemá významný vplyv na celkovú kriminalitu v krajine.**

- Podľa štatistík Ministerstva vnútra SR bol **podiel cudzincov na páchaní trestnej činnosti v roku 2020 nízky a medziročne klesá**. Z celkového počtu 36 306 objasnených trestných činov v roku 2020 iba 3 % (1 111) spáchali cudzinci, najviac z Českej republiky a Ukrajiny. Prevažovala majetková a ekonomická kriminalita. Celkovo sa kriminalita cudzincov medziročne znížila o 0,48 %.<sup>42</sup>
- **Aj cudzinci sa stávajú obeťami trestných činov.** V porovnaní s domácim obyvateľstvom ich však nahlasujú menej. Dôvodom môže byť nedostatočná znalosť právneho systému, neovládanie slovenského jazyka alebo nedôvera či strach.

„ S imigráciou, najmä „nelegálnou“, si ľudia často spájajú zvyšovanie kriminality a stratu pocitu bezpečia vo svojej krajine. Sú v Schéme opatrenia, ktoré tomu vedia zabrániť? ”

**Odpoveď:** Obavy z nárastu násilnej trestnej činnosti alebo majetkovej kriminality spájané s príchodom cudzincov môžeme podľa výskumov aj verejne dostupných dát považovať za neopodstatnené. Kriminalita cudzincov na Slovensku medziročne klesá. A dáta jasne ukazujú, že celkovo kriminalita na Slovensku klesá dlhodobo a kvôli cudzincom určite nestúpa.

Cudzinci spáchaním trestného činu riskujú oveľa viac ako Slováci. Môžu prísť o pracovné povolenie alebo ich môže krajina vyhostiť. Prijatím Schémy pracovnej mobility sa „neotvoria dvere bezhlavo pre všetkých“ a nevytvorí sa možnosť neriadeného príchodu zahraničných pracovníkov bez kontroly. Práve naopak – riadenou migráciou, ktorá je kontrolovaná, vieme zabezpečiť bezpečný proces príchodu cudzincov, ako aj ich integráciu v regiónoch.

## Mýtus 10: Migranti šíria prenosné choroby

Mýtus, ktorý radi využívajú populistí, napríklad aj v súvislosti so šírením pandémie koronavírusu, sa nezakladá na pravde.

- Doteraz sa na Slovensku nestalo, aby zahraniční pracovníci spôsobili rozšírenie nejakej choroby.
- Vo väčšine prípadov **musí zahraničný pracovník z krajín mimo EÚ do 30 dní od prevzatia dokladu**

**o pobyte na Slovensku predložiť lekársky posudok,** že netrpí chorobou ohrozujúcou verejné zdravie.

- Ak by lekársky posudok nepredložil včas, cudzinecká polícia pobyt zruší.
- Aj keď niektoré ubytovne boli počas pandémie koronavírusu v karanténe, išlo o preventívne opatrenie na zabránenie šírenia vírusu rovnako ako v akomkoľvek inom uzavretom priestore, v ktorom sa zdržuje väčšie množstvo ľudí. Na ubytovniach sú okrem zahraničných pracovníkov ubytovaní aj Slováci.

„ Máme informácie, že v ubytovni, kde bývajú aj cudzinci, sa nedodržiavajú opatrenia na zabránenie šírenia koronavírusu. Môžete potvrdiť, že hygienici odporúčili časť ubytovne uzavrieť do karantény? ”

**Odpoveď:** Dovoľte nám uviesť informácie na pravú mieru. V našej ubytovni vyžadujeme rešpektovanie hygienických nariadení, nielen od ubytovaných, ale aj od personálu. Pozitívne testovaná osoba je okamžite izolovaná. Koordinujeme sa so samosprávou aj s regionálnym úradom verejného zdravotníctva. Negatívne testované blízke kontakty zostávajú v karanténe v ubytovni a opakovane podstupujú testovanie. Jednu časť ubytovne sme vyčlenili práve na tieto účely.

## 2.4. Vytváranie nových naratívov prostredníctvom ľudských príbehov

Samotné búranie mýtov nie je také účinné pri ovplyvňovaní názorov, zmene myslenia a správania sa jednotlivcov. Existujú podstatné dôkazy o tom, že vytváranie nových naratívov o sociálnej inklúzii, stabilite komunity, spoločných problémoch a záujmoch všetkých členov komunity, vrátane migrantov, je efektívnejšie ako reagovanie na krajinú pravicu v debatách o toxických naratívoch.

Najefektívnejším spôsobom komunikácie s vládami a verejnosťou v aktuálnom politickom kontexte nie je poskytovanie len samotných faktov. Existuje množstvo dôkazov, že účinnejšie je použitie poznatkov z oblasti motivovaného myslenia a behavioristickej vedy, kde informácie zohľadňujú existujúce názory cieľovej skupiny, jej hodnoty a obavy týkajúce sa kultúry, socioekonomických a bezpečnostných problémov spôsobmi, ktoré ňou rezonujú.

Tam, kde sú potrebné vládne politiky na dosiahnutie vzájomne prospešných výsledkov, sú vhodným nástrojom

<sup>42</sup> Štatistika kriminality v Slovenskej republike za rok 2020, Ministerstvo vnútra SR, dostupné na: [https://www.minv.sk/?statistika\\_kriminality\\_v\\_slovenskej\\_republike\\_za\\_rok\\_2020\\_xml](https://www.minv.sk/?statistika_kriminality_v_slovenskej_republike_za_rok_2020_xml) (citované 1.4.2021)



emotívne ľudské príbehy, v ktorých sa jednotlivci môžu vidieť a vcítiť sa do nich. V oblasti pracovnej mobility existuje v tejto oblasti bezprecedentná príležitosť prameniaca zo zvýšenej viditeľnosti prínosov zahraničných pracovníkov pracujúcich v kritickej infraštruktúre počas pandémie COVID-19.

Ľudskými príbehmi sa možno konkrétne zacieliť na skupinu tzv. „pohyblivého stredú“. Väčšina ľudí nie je pro- ani antiimigračná, ale spadajú niekde medzi tieto dve skupiny a označujú sa za „úzkostný“, „rozporuplný“ alebo „pohyblivý“ stred. Takíto ľudia zvyčajne nemajú silné ideologické preferencie, ale spájajú ich spoločné hodnoty a presvedčenia. Spravidla sú relatívne otvorení zmene svojich názorov o migrácii – sú teda „pohybliví“, ale majú aj skutočné obavy.

Príbehy je možné navrhnuť na základe prieskumu, ktorý identifikuje obavy „pohyblivého stredú“ na Slovensku a typ komunikácie, ktorý je s touto skupinou najefektívnejší. Inšpiráciou pre príbehy môže byť platforma

„It takes a community“,<sup>43</sup> ktorá má zvýšiť povedomie o prínosoch migrantov pre spoločnosť prostredníctvom mobilizácie, podpory, posilnenia a facilitácie iniciatív a úsilia organizácií, ako aj jednotlivcov na podporu zapojenia sa do komunity a komunikácie. Platforma má tiež za cieľ poskytnúť pozitívny, pre médiá prijateľný a progresívny rámec pre rôznych kľúčových aktérov. Podporuje vyváženejší politický diskurz o migrácii prostredníctvom ukazovania príbehov jednotlivcov o ich ceste k sociálnej inklúzii a tiež budovaním na pocitoch komunity a solidarity. Rovnako podporuje aj pozitívne vzťahy medzi migrantmi a hostiteľskými komunitami poskytovaním dôležitých informácií o prínosoch, činnostiach, postupoch, a dobrej praxe na podporu komunit pri reakcii na pandémiu COVID-19 a následnej obnove.

<sup>43</sup> Pozri bližšie: <https://www.ittakesacomunity.org/all-stories> (citované 1.6.2021)



# 3

## KOMUNIKAČNÉ CIELE

Čo sa dozviete v tejto kapitole?

- Ako vysvetľovať tému pracovnej migrácie a prínosy Schémy pracovnej mobility
- Ako dosiahnuť jej prijatie pomocou argumentov a posolstiev
- Ako osloviť zahraničných pracovníkov, beneficentov novej Schémy

Komunikačné ciele vychádzajú z priorit, ktoré si spoločne stanovili predstavitelia relevantných inštitúcií a organizácií pri návrhu Schémy pracovnej mobility. Zohľadňujú potreby sociálnych partnerov, samosprávy, odbornej a v konečnom dôsledku aj širokej verejnosti, ktorej je téma pracovnej mobility adresovaná.

#### Schéma pracovnej mobility sleduje 5 základných cieľov:

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

#### Komunikačné ciele musia zároveň zodpovedať potrebám dvoch hlavných komunikačných fáz:

#### PRED SCHVÁLENÍM SCHÉMY PRACOVNEJ MOBILITY

Korešponduje s časovým obdobím presadzovania potreby prijatia Schémy pracovnej mobility a jej navrhovaných opatrení ako efektívneho a funkčného systému riadenia pracovnej mobility na úrovni vlády a dotknutých ministerstiev počas medzirezortného pripomienkového konania a schvaľovania v Národnej rade SR.

#### PO SCHVÁLENÍ SCHÉMY PRACOVNEJ MOBILITY

Schéma ako celok alebo jednotlivé opatrenia budú prijaté a postupne implementované v praxi. V tejto fáze rozlišujeme dve paralelne prebiehajúce komunikácie: komunikáciu v SR a komunikáciu v zahraničí. Keďže jednou z cieľových skupín sú aj potenciálni zahraniční pracovníci, ktorí zatiaľ skúsenosti so slovenským trhom práce ani s krajinou nemajú, v tejto fáze má svoje opodstatnenie aj cieľená komunikačná kampaň navrhnutá podľa stanovených kritérií (vybraných krajín, profesií, sektorov).

## PRED SCHVÁLENÍM SCHÉMY PRACOVNEJ MOBILITY

Ciele prvej fázy komunikácie „Pred schválením Schémy pracovnej mobility“ by preto mali byť nasledovné:

### 1. KOMUNIKAČNÝ CIEĽ

Zrozumiteľne a vecne vysvetliť prínosy pracovnej mobility a samotnej Schémy pracovnej mobility

#### ČO POTREBUJEME KOMUNIKOVAŤ PRE NAPLNENIE CIEĽA

- **Zahraničná pracovná mobilita je prakticky najrýchlejší a najefektívnejší spôsob** zabezpečenia potrieb pracovného trhu v prípade nedostatku disponibilnej pracovnej sily vo všeobecnosti, ako aj v špecifických profesiách.
- **Podporujú ju všetky štáty Európskej únie a Slovensko nie je výnimkou.**
- **Slovensko je otvorená bezpečná krajina**, kde sa zahraničný pracovník vďaka opatreniam a pravidlám Schémy ľahšie zorientuje vo voľných pozíciách, svojich právach a povinnostiach a možnostiach uplatnenia.
- **Schéma pracovnej mobility vychádza z opatrení prijatých v Stratégii pracovnej mobility cudzincov** v SR z roku 2018, z dokumentu podporujúceho zjednodušenie príchodu a integráciu vysoko- aj nízkokvalifikovaných pracovníkov z krajín mimo EÚ do SR najmä za účelom zamestnania sa.
- Schémou pracovnej mobility Slovensko **reaguje aj na potrebu lákania a udržania talentov „top performers“ v strategických sektoroch** aj nedostatkových profesiách s dôrazom na oblasti zdravotníctva, vedy a výskumu, IT ako aj sociálnych služieb.
- **Schéma je systémovým riešením riadenej pracovnej mobility, nastaveným funkčne, transparentne a prehľadne**, čím reaguje nielen na súčasné potreby



trhu práce, ale aj na potreby transformácie niektorých odvetví a služieb v budúcnosti. Zároveň umožní lepšie nastaviť aj súvisiace systémy rekvalifikácie disponibilných nezamestnaných, vzdelávania, získavania nových zručností a kariérneho rastu.

- Pri príprave Schémy pracovnej mobility sa **nerezignovalo na potrebné štrukturálne zmeny z dlhodobého hľadiska**, ako sú reforma školstva a jej prepojenie na potreby

praxe, podporu inovačných a kompetenčných centier, excelentnej vedy, aplikovaného výskumu, startupov a iné.

- Z dlhodobého hľadiska môžu opatrenia navrhované v Schéme prispieť k **zmierneniu dopadov negatívneho demografického vývoja**.

## 2. KOMUNIKAČNÝ CIEĽ

**Zdôrazniť opodstatnenosť potreby schválenia Schémy pracovnej mobility** ako efektívneho a predvídateľného systému opatrení, ktorý rieši spoločné potreby v oblasti riadenej pracovnej mobility – orgánov štátnej správy, zamestnávateľov a samotných beneficentov – zahraničných pracovníkov

### ČO POTREBUJEME KOMUNIKOVAŤ PRE NAPLNENIE CIEĽA

**Schéma pracovnej mobility:**

- **nezavádza nové opatrenia na Slovensku**, ktoré by boli na úkor spoločných pravidiel pracovnej mobility, ktoré platia v EÚ,
- **hovorí o štandardných typoch opatrení** týkajúcich sa udeľovania pobytov, pracovných povolení a víz, ktoré sú v súlade s európskymi pravidlami,
- **obsahuje opatrenia urýchľujúce vstup na trh práce pre nedostatkové aj vysokokvalifikované profesie, technické opatrenia, ako aj opatrenia motivujúce k príchodu do SR**, ktoré sú súčasťou Schémy,
- **znižuje byrokraciu na úrovni všetkých vykonávateľov** – štátnych orgánov, zamestnávateľov i zahraničných pracovníkov,
- **zvýši prehľadnosť a atraktivitu systému pre zahraničných pracovníkov**, ale aj zamestnávateľov,
- **pomôže Slovensku v zlepšení faktorov, ktoré ho v súčasnosti diskvalifikujú v boji o talenty a znemožňujú krajine byť konkurencieschopnejšou** pri získavaní projektov a investícií s vyššou pridanou hodnotou,

- **pomôže Slovensku v riešení nedostatkových, odborných aj vysokošpecializovaných profesií**, ktoré dlhodobo nevie pokryť domácim ľudským kapitálom,
- **reaguje aj na skutočnosť**, že Slováci majú stále nízku motiváciu presúvať sa za prácou medzi vzdialenejšími regiónmi a doterajšie opatrenia na podporu zvýšenia domácej mobility ju nezmenili,
- **garantuje, že sa nebude zľavovať z kritérií na uznanie kvalifikácie alebo odbornej spôsobilosti** – len sa tento proces zrýchli a sprehľadní, aby Slovensko o potrebných ľuďoch neprišlo,
- **zlepší integráciu zahraničných pracovníkov a ich rodnín na trh práce ako aj do spoločnosti na Slovensku**,
- **komunikuje roly a zapojenie jednotlivých partnerov na úrovni štátnej správy, samosprávy, odborov, zamestnávateľských zväzov a združení**,
- **vďaka motivačným opatreniam a návrhom pre bilaterálnu spoluprácu v oblasti pracovnej mobility umožní lákať potrebných zahraničných pracovníkov k príchodu na Slovensko**.

## 3. KOMUNIKAČNÝ CIEĽ

**Riadiť obavy odbornej a širokej verejnosti**, najmä z príchodu zahraničných pracovníkov, ich integrácie, ako aj ďalších otázok, ktoré táto téma prinesie vo verejnom diskurze

### ČO POTREBUJEME KOMUNIKOVAŤ PRE NAPLNENIE CIEĽA

- **Prijatím Schémy pracovnej mobility sa „neotvorila dvere bezhlavo pre všetkých“**. Práve naopak, ide o riadený, kontrolovaný a bezpečný proces prijatia, ako aj integrácie cudzincov (spolupráca štátu a samosprávy).
- Cieľom je **osloviť aj zahraničných pracovníkov**,

**ktorí zostanú v krajine dlhšie** a pomôžu so zvyšovaním jej životnej úrovne.

- **Riešenie dopadov pandémie bude jednoduchšie vďaka prehľadnému systému Schémy** – oslovovanie podľa potrieb jednotlivých sektorov, služieb aj kvalifikácie.



## PO SCHVÁLENÍ SCHÉMY PRACOVNEJ MOBILITY

Ciele druhej fázy komunikácie „Po schválení Schémy pracovnej mobility“ by mali byť nasledovné:

### KOMUNIKÁCIA V SR

---

#### 1. KOMUNIKAČNÝ CIEĽ

Zhrnutie benefitov, čo Schéma prinesie trhu práce a výhľadovo Slovensku

##### ČO POTREBUJEME KOMUNIKOVAŤ PRE NAPLNENIE CIEĽA

- Nová Schéma vďaka implementácii jednotlivých opatrení prinesie do pracovného prostredia systém, ktorý bude **motivačný, predvídateľný, prehľadný a menej administratívne náročný, ako je súčasná prax.**
- **Prehľadné motivačné opatrenia navrhované v Schéme pre zahraničných pracovníkov z krajín mimo EÚ**, ktoré sa dajú komunikovať jednotlivými komunikátormi na úrovni zodpovedných rezortov štátnej správy, inštitúcií, zamestnávateľov, predstaviteľov samosprávy (za podpory funkčnej komunikačnej platformy a vhodných komunikačných kanálov, podoporené komunikačnou kampaňou).
- Schéma pracovnej mobility v oblasti **integrácie predstavuje konkrétne a realizovateľné opatrenia**, ktoré vychádzajú z potrieb, existujúcich iniciatív a aktivít subjektov, ktoré ich zároveň vedia uviesť do praxe.
- **Konkrétne príbehy firiem**, ktorým pomohli opatrenia Schémy. Získali zahraničných pracovníkov, doplnili tímy, udržali podnikanie alebo mohli rozvinúť nové projekty.

#### 2. KOMUNIKAČNÝ CIEĽ

Zhrnutie dopadov jednotlivých opatrení Schémy

##### ČO POTREBUJEME KOMUNIKOVAŤ PRE NAPLNENIE CIEĽA

5 konkrétnych vecí, ktoré sa vďaka prijatým opatreniam podarí zlepšiť:

- **skrátenie lehôt na udelenie prechodného pobytu a povolenia pracovať** z 3 až 6 mesiacov na niekoľko týždňov (vďaka zmenám v systéme spolupráce štátnych orgánov),
- **zjednodušenie preukazovania dosiahnutého vzdelania**,
- **zavedenie jednotného identifikátora pre cudzincov** (a teda zamedzenie opakovanej registrácie tej istej osoby v registri fyzických osôb s rôznymi identifikačnými číslami),
- **umožnenie pracovať rodinným príslušníkom s prechodným pobytom** za účelom zlúčenia rodiny bez ďalších dodatočných povolení ako motiváciu pre zahraničných pracovníkov presťahovať sa do SR,
- **zjednodušenie procesu nahlasovania zahraničných pracovníkov** zo strany zamestnávateľov a odstránenie administratívnej záťaže aj pre ostatné subjekty schvalovacieho procesu.

### KOMUNIKÁCIA V ZAHRANIČÍ

Boj o talenty a pracovníkov v nedostatkových profesiách sa zintenzívňuje. Slovensko si rovnako ako aj ostatné európske krajiny uvedomuje, že potrebuje adresne osloviť zahraničných pracovníkov, ktorí vhodne doplnia domácu pracovnú silu v potrebnom množstve a kvalifikácii. Mnohé krajiny na to využívajú efektívne systémy pracovnej mobility, ktoré predstavujú aj formou ucelených komunikačných kampaní.

**Tento dokument nenahrádza proces návrhu, prípravy alebo realizácie samotnej kampane. Uvádza len kľúčové body, na ktoré by nemala kampaň zabudnúť.**

**Beneficientmi Schémy** sú zahraniční pracovníci, ktorí rozmyšľajú o novej pracovnej príležitosti v inej krajine ako ich vlastnej. Slovensko potrebujú spoznať ako krajinu, ktorá ich dokáže osloviť a zaujať. Zároveň sa potrebujú dozvedieť čo najviac o prijatých opatreniach, ktoré im môžu pomôcť v ich rozhodovaní.

Ak chce **Slovensko prilákať odborníkov a talenty v dostatočnom počte a štruktúre, musí pripraviť atraktívnu ponuku pre zvolenú cieľovú skupinu** v krajinách s dostatkom kvalifikovanej pracovnej sily v štruktúre, akú slovenský trh práce potrebuje.

Slovensko bolo krajinou prvej voľby len pre 41% zahraničných pracovníkov aktuálne žijúcich na Slovensku oslovených v prieskume Medzinárodnej organizácie pre migráciu IOM, realizovanom v rámci prípravy Schémy. Až 85,4% z nich považuje Slovensko za atraktívne z pohľadu možností uplatnenia sa na trhu práce aj bežného života, a chce tu zostať.<sup>44</sup>

## 1. KOMUNIKAČNÝ CIEĽ

**Predstavenie značky (brandu) krajiny**

### ČO POTREBUJEME KOMUNIKOVAŤ PRE NAPLNENIE CIEĽA

- **Vybrané atribúty krajiny** – prečo Slovensko
- **Dôvody, prečo prísť pracovať na Slovensko** (napr.)
  - bezpečná krajina eurozóny
  - pripravované reformy v digitalizácii v rôznych sektoroch
  - regionálny líder v počte inštalovaných priemyselných robotov na zamestnanca v priemysle (International Federation of Robotics), ale aj v schopnosti pracovnej sily prijať a adaptovať sa na nové technológie (World Economic Forum)
  - dynamický sektor startupov, inovatívnych riešení a pilotných projektov

## 2. KOMUNIKAČNÝ CIEĽ

**Vzbudenie záujmu o prácu a život na Slovensku**

### ČO POTREBUJEME KOMUNIKOVAŤ PRE NAPLNENIE CIEĽA

- **Motivačné opatrenia a integračné stimuly**
- **Hľadanie profesie a prehľad pracovných ponúk**
- **Príklady úspešných firiem**, ktoré aj vďaka zamestnávaniu zahraničných pracovníkov úspešne podnikajú a rastú

<sup>44</sup> Údaje z prieskumu IOM z roku 2020 na vzorke 352 respondentov, zahraničných pracovníkov z krajín mimo EÚ, ktorí na Slovensku pracovali v posledných dvoch rokoch, alebo ešte stále pracujú. Pozri bližšie Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR.



### Počas prípravy komunikačnej kampane je dobré položiť si nasledovné otázky:

- Ktoré krajiny majú potenciál disponibilnej pracovnej sily v štruktúre, ktorá zodpovedá nielen aktuálnym, ale aj budúcim potrebám slovenského trhu práce?<sup>45</sup>
- Aké má SR plány v oblasti bilaterálnej spolupráce zameranej na pracovnú mobilitu? Aké nástroje chce využiť (napr. partnerstvá v oblasti mobility zručností)?<sup>46</sup>
- Akou ponukou oslovujú iné členské krajiny zahraničných pracovníkov v kľúčových nedostatkových profesiách? Ako sa Slovensko odlišuje od iných?
- Je slovenská ponuka dostatočne adresná? Dokáže osloviť talenty aj potrebnú nedostatkovú pracovnú silu?
- Ktoré z opatrení Schémy pracovnej mobility potrebujeme vyzdvihnúť?
- Ako formulujeme relokačné a ďalšie motivačné opatrenia, tzv. incentives?
- Ako budeme merať úspešnosť kampane? Počet oslovených vs. počet zaslaných CV/absolvovaných pohovorov a z dlhodobého hľadiska počet zamestnaných a integrovaných zahraničných pracovníkov?

Schéma pracovnej mobility (alt. niektoré jej opatrenia) je ideálnym aktualizáčnym momentom na **vytvorenie prehľadného webového portálu na vyhľadávanie pracovných ponúk pre cudzincov**<sup>47</sup> vo viacerých jazykových mutáciách ako aj na prezentáciu Slovenska ako krajiny, ktorá hľadá a láka motivačnými opatreniami zahraničných pracovníkov v nedostatkových profesiách, ako aj vysokokvalifikovaných expertov.

### 3.1. Komunikačné princípy

Ako sme si predstavili v úvodných častiach, migrácia je prirodzenou súčasťou ľudskej existencie. **Je príležitosťou, nie hrozbou.** Pre prijímajúcu krajinu je dôležité uvedomiť si potenciál prichádzajúcich ľudí a využiť ho naplno.

O riadenej mobilite ako aj o Schéme je dôležité hovoriť **vecne a pragmaticky. Posolstvá majme podložené zrozumiteľnými faktami a argumentmi.**

**Je potrebné zdôrazňovať, ako je pracovná mobilita riadená, aby príchod zahraničných pracovníkov bol obojstranne výhodný - pre krajinu,** ktorá sa chce viac zamerať na znalostnú ekonomiku a dokázať sa postarať o svoje starnúce obyvateľstvo, ako aj **pre pracovníkov,**

ktorí chcú na Slovensku zostať, lebo našli nielen pracovné uplatnenie, ale aj podporujúce prostredie.

#### Komunikácia musí byť:

- **konzistentná**, aby hlavní aktéri odborných diskusií komunikovali s partnermi, médiami aj so širokou verejnosťou jednotne;
- **konkrétne**, aby hlavní aktéri vedeli presvedčivo vysvetliť dopady a prínosy pracovnej mobility.

**Ak diskusia začne sklzávať do manipulácie alebo začne byť emotívna,** treba sa snažiť ju čo najskôr vrátiť do neutrálnej, pragmatickej a vecnej roviny. Prospešné by mohlo byť aj zohľadnenie princípov formálnej debaty pre moderovanie konštruktívnych konverzácií medzi ľuďmi s absolútne odlišnými názormi.

#### Hypotetická situácia:

**Počas diskusie za okrúhlym stolom predstavila zástupkyňa IOM jedno z opatrení Schémy – regionálne podporné centrá pre integráciu cudzincov, ktoré pomáhajú s adaptáciou zahraničných pracovníkov v novej krajine.**

Do témy sa zapojil diskutujúci s **emotívne zafarbeným argumentom**: „*Len zbytočne míňate peniaze, všetci sú len neprispôsobiví migranti, ktorí ani poriadne nepracujú!*“

**Diskusiu treba vrátiť do vecnej roviny. Zvoľme faktickú reakciu s argumentom:**

„*Dovoľte mi vysvetliť Vám dôvody, ktoré nás viedli k rozhodnutiu vytvoriť tieto centrá. Na Slovensku pracuje takmer 70 000 cudzincov, ktorí odvádzajú do štátneho rozpočtu dane a odvody. Zároveň mnohí z nich pracujú v profesiách, v ktorých v SR chýbajú ľudia, pretože odchádzajú do zahraničia alebo do dôchodku.*“

<sup>45</sup> Pozri bližšie odporúčania v kapitole 2 v dokumente Schémy pracovnej mobility pre SR.

<sup>46</sup> Definícia „Partnerstiev v oblasti mobility zručností“, ang. Skills mobility Partnership (SMPs), použitá v časti Odporúčania pre bilaterálne dohody v oblasti pracovnej mobility v kapitole 2 Schémy pracovnej mobility pre SR: 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 migrácie ľudského kapitálu pri zachovaní najvyššej ochrany práv pracovníkov.

<sup>47</sup> Príklady niektorých referenčných webových stránok uvádzame v prílohe.

*Pomôcť niekomu, kto prišiel pracovať do novej krajiny, nie je nič mimoriadne. Ide o investíciu, ktorá sa časom vráti v podobe dobre integrovaných zahraničných pracovníkov a dobre fungujúcej a prosperujúcej spoločnosti. Ostatné vyspelé krajiny robia to isté, pretože všetci sa snažíme získať pracovníkov na miesta, na ktoré nemáme domácich kandidátov.*

*A na margo pojmu neprispôsobivý migrant: Som presvedčená, že takmer každý z nás, čo tu sedíme, pozná niekoho, kto v minulosti odišiel do zahraničia a teraz tam žije a pracuje. Určite by nikto nechcel, aby ho jeho kolegovia a susedia nazývali neprispôsobivým migrantom, lebo má napríklad ťažkosti so slovenským jazykom.“*

- Cielom opatrení Schémy je flexibilne reagovať na potreby slovenského trhu práce a saturovať dopyt po pracovnej sile zamestnancami v žiaducej štruktúre, kvalifikácii a s potrebnými kompetenciami.

- Schéma neohrozuje pracovné miesta, vhodne dopĺňa tie, ktoré chýbajú.
- Opatrenia Schémy zároveň umožnia štátnej a verejnej správe prijímať harmonizované opatrenia, ktoré sú evidence-based – podporené dátami.

Schéma pracovnej mobility je príležitosť predstaviť Slovensku, že prijímanie zahraničných pracovníkov **nemusi byť vedené len aktuálnym dopytom na pracovnom trhu**, ale aj aktívnym nástrojom na získanie vysokokvalifikovaných a talentovaných zahraničných odborníkov, ktorí budú na trhu práce chýbať aj v horizonte niekoľkých rokov.

Samotná Schéma je **dôležitým nástrojom politiky na podporu pracovnej mobility**, aby sa Slovensko úspešnejšie zapojilo do tzv. obehu talentov/mozgov („brain circulation“).



# 4

# KOMUNIKÁTORI A CIEĽOVÉ SKUPINY

Čo sa dozviete v tejto kapitole?

- Kto formuluje a komunikuje posolstvá
- Kto sú cieľové skupiny v rámci politickej, odbornej a širokej verejnosti a ako ich adresujeme



## 4.1. Komunikátori Schémy pracovnej mobility

Svojou expertízou prispelo k návrhu jednotlivých opatrení Schémy mnoho odborníkov zo štátnej správy, samosprávy, zamestnávateľských združení a odborov s dlhoročnými skúsenosťami s prípravou legislatívnych rámcov regulujúcich pracovnú mobilitu, so zamestnávaním zahraničných pracovníkov alebo s ich integráciou.

### Kto sú komunikátori témy pracovnej mobility a samotnej Schémy?

- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
- Ministerstvo hospodárstva SR, Ministerstvo financií SR, Ministerstvo vnútra SR, Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR
- Orgány a inštitúcie štátnej a verejnej správy
- Zamestnávateľské zväzy a združenia
- Odbory a stavovské organizácie
- Zástupcovia samospráv
- Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) a jej Migračné informačné centrum (MIC IOM)

- Mimovládne organizácie
  - Komunity cudzincov žijúcich na Slovensku
- Komunikátorov vedia podporiť aj **prirodzení ambasádori témy pracovnej mobility**, ktorí dokážu na svojich konkrétnych príkladoch formulovať dopady jednotlivých opatrení a ich vykonateľnosť v praxi a týmto spôsobom podporiť hlavných komunikátorov v ich úsilí pri presadzovaní Schémy.

### Patria k nim:

- Zamestnávateľa (po sektoroch/regiónoch)
- Predstavitelia samospráv (s konkrétnymi príkladmi dobrej praxe)
- Regionálne, miestne orgány a ich združenia
- Školy a univerzity
- Analytici a odborné authority
- Riaditelia nemocníc
- Zástupcovia zariadení sociálnych služieb



## 4.2. Cieľové skupiny

Cieľové skupiny delíme podľa toho, v ktorej komunikačnej fáze Schémy sa nachádzame.

### PRED SCHVÁLENÍM SCHÉMY PRACOVNEJ MOBILITY

Fáza „Pred schválením Schémy pracovnej mobility“ je kľúčová pre vydiskutovanie si stratégie presadzovania Schémy pracovnej mobility a získavania podpory na jej prijatie od jednotlivých stakeholderov. Medzi hlavné cieľové skupiny v tejto fáze patria:

- **príslušné odbory Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.** Špeciálne postavenie má gestor návrhu Schémy – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré bude Schému resp. jej opatrenia predkladať vláde, ale zároveň má aj koordinačnú funkciu pri komunikácii zámeru presadenia Schémy a jednotlivých opatrení smerom k odbornej verejnosti a sociálnym partnerom,
- **príslušné odbory dotknutých ministerstiev,** ktorých sa priamo dotýka prezentácia Schémy zahraničným pracovníkom ako aj jej implementácia v praxi. Ide o Ministerstvo hospodárstva SR, Ministerstvo financií SR, Ministerstvo vnútra SR, Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR,
- **výbory NR SR,** ktorým bude Schéma aj dôvodová správa predkladaná,
- **zástupcovia orgánov štátnej a verejnej správy** ako aj ostatné subjekty prizvané k pripomienkovaniu návrhov, ktoré sa aktívne do prípravy nezapojili, ale svoje pripomienky budú adresovať v rámci legislatívneho procesu,
- **analytici a odborné authority,** ktorí sa budú k Schéme vyjadrovať a analyzovať jej dopady minimálne od času, keď bude materiál predložený vláde,
- **médiá,** ktoré budú spravodajsky pokrývať tému a pozývať kľúčových komunikátorov do diskusie. Paralelne sa téma môže dezinterpretovať a šíriť na sociálnych sieťach, bude treba vyhodnotiť podľa situácie, na ktoré podnety reagovať a na ktoré nie.

**V tejto fáze komunikácie je vhodné, aby komunikátori navzájom spolupracovali, argumentačne sa dopĺňali, aby presvedčivo a uveriteľne oslovili svoje publikum a využili komunikačné príležitosti.** Zároveň sa pripájajú ambasádori a podporia komunikátorov príkladmi z praxe.

### PO SCHVÁLENÍ SCHÉMY PRACOVNEJ MOBILITY

Pri komunikácii na Slovensku sa o Schéme musia dozvedieť:

- **zahraniční pracovníci** prichádzajúci z krajín mimo EÚ, ktorí už na Slovensku pracujú, a tiež **potenciálni pracovníci, ktorých je potrebné osloviť formou aktívneho marketingu.** Možno ich osloviť prostredníctvom zamestnávateľov alebo komunít cudzincov žijúcich na Slovensku. Tí, čo sú v zahraničí, môžu byť o Schéme informovaní cez pracovné veľtrhy, sieť zastupiteľských úradov, obchodné komory, webové stránky a pod.;
- **mimovládne organizácie,** ktoré podporujú zahraničných pracovníkov v ich začleňovaní sa do bežného života komunity, mesta, obce. Aktívnu rolu majú práve v komunikácii nových integračných opatrení;
- **odborné inštitúcie, zamestnávateľské a odborové zväzy,** ktoré médiá rady oslovujú so žiadosťou o vyjadrenie názoru a spokojnosti s konečnou podobou Schémy;
- **analytici, odborné authority a médiá,** ktorí budú komentovať konečnú podobu Schémy a dopady jednotlivých opatrení.

V zahraničí atraktívnu ponuku opatrení pomôžu šíriť:

- **zastupiteľské úrady SR** vo vybraných krajinách cez svojich obchodno-ekonomických radcov;
- **zástupcovia firiem** na biznis fórach, pracovných veľtrhoch, firemných podujatiach;
- **vedci a vedeckí pracovníci** (ktorí majú skúsenosti s prácou v medzinárodných tímoch);
- **obchodné komory, SARIO, SIEA;**
- **univerzity,** vzdelávacie inštitúcie;
- **zahraničné médiá** a portály propagujúce zaujímavé pracovné ponuky v zahraničí;
- **lokálni partneri** – mimovládne organizácie, pobočka medzinárodnej organizácie, komunikačná agentúra v cieľovej krajine.

Dôležitým cieľom je, aby sa informácia o opatreniach dostala k beneficiantom – zahraničným pracovníkom, ktorí sa budú chcieť o pracovných možnostiach a spôsobe života na Slovensku dozvedieť viac.

# 5 STRATEGICKÝ NARATÍV A KOMUNIKAČNÉ POSOLSTVÁ

Čo sa dozviete v tejto kapitole?

- Ako vytvoriť strategický naratív a podporné komunikačné posolstvá
- Na čo netreba zabúdať pri tvorbe posolstiev
- Prečo je potrebné voliť správne výrazové prostriedky



**Strategický naratív je vlastne príbeh, ktorý definuje kľúčové fakty, hodnoty a posolstvá, za ktorými vaša inštitúcia stojí, respektíve ktoré presadzuje prostredníctvom Schémy pracovnej mobility.**

**Naratív**, ktorý vyplýva z **workshopu** s viacerými komunikátormi Schémy pracovnej mobility zorganizovaného v prípravnej fáze komunikačnej stratégie, je formulovaný nasledovne:

**Na slovenskom trhu práce sú dlhodobovo voľné pracovné pozície, ktoré nie je možné obsadiť aktuálnymi nezamestnanými, rekvifikovanými ľuďmi ani študentmi. Dôvodom je nedostatok pracovníkov s požadovanou kvalifikáciou a zručnosťami.**

**Na zotavenie ekonomiky po pandémie, naštartovanie jej rastu a fungovanie kľúčových sektorov vrátane zdravotníctva a sociálnych služieb, je nevyhnutné podporiť riadenú pracovnú mobilitu.**

**Vďaka riadenej pracovnej mobilite a efektívnemu procesu udeľovania pobytov a pracovných povolení príde na Slovensko kvalifikovaná pracovná sila v potrebnej štruktúre.**

**Budú to ľudia, ktorí zaplnia voľné miesta v strategických výrobných sektoroch a službách, pomôžu so starostlivosťou o nás a našich blízkych v nemocniciach alebo v zariadeniach sociálnych služieb. Podporia Slovensko v oblastiach výskumu, vývoja, rozvoja informačných technológií, pomôžu zvýšiť jeho konkurencieschopnosť, rast HDP i životnú úroveň a zmierniť dopady nepriaznivého ekonomického vývoja.**

**Každý z komunikátorov má svoju vlastnú vnútornú motiváciu a potrebu podporiť Schému pracovnej mobility. K strategickému naratívu si tak môže pridať komunikačné posolstvo, ktoré je z individuálneho pohľadu (alebo povahy rezortu, inštitúcie) relevantné.**

**Príklad čiastkového naratívu a posolstva:**

**”** *Pre rozvoj ekonomiky a zvyšovanie životnej úrovne obyvateľov potrebujeme opatrenia, ktoré nám pomôžu rozvíjať aj nové odvetvia s vyššou pridanou hodnotou, vedu, výskum a inovácie. A k tomu potrebujeme aj flexibilnejší systém riadenej pracovnej mobility, aby sme v globálnom boji o talenty nezaostávali.*

*Vďaka Schéme pracovnej mobility dokážeme rýchlo a efektívne doplniť nedostatok zamestnancov v štruktúre a kvalifikácii, ktorú potrebujeme. Zároveň vďaka nej máme prehľad, kto k nám prichádza, či spĺňa stanovené kritériá, aj to, ako sa integruje.*

*Aj pandémie COVID-19 upriamila našu pozornosť na zamestnania s nedostatkom pracovnej sily a starú profesie, ako sú lekári, sestry či opatrovatelia, a ukazuje sa, že aj zdravotníctvo a sociálne služby potrebujú odborníkov a kvalifikovaných zamestnancov zo zahraničia. Riadená pracovná mobilita pomôže Slovensku byť zdravším.*

*Aj vďaka Schéme pracovnej mobility máme lepšie dáta o zahraničných pracovníkoch, ktorí prichádzajú do našich miest a obcí. Je tak možné lepšie plánovať kapacity, rozpočty a celkovo reagovať na ich potreby počas integrácie do spoločnosti.*

*Vďaka novým opatreniam prijatým v Schéme pracovnej mobility sa môžu flexibilnejšie zamestnať aj rodinní príslušníci zahraničných pracovníkov. Celé rodiny sú spolu a v konečnom dôsledku podporujú svojou spotrebou aj regionálny obchod a služby v oveľa väčšej miere ako jednotlivci.*

**Pri príprave stanovísk alebo vyjadrení je dôležité uvedomiť si, že:**

- **strategický naratív** je ústredný príbeh, ktorý podporíme ďalšími komunikačnými posolstvami podľa toho, koho oslovujeme a v akej situácii sa nachádzame;
- **tvoríme a prichádzame s ním ako prví.** Nečakáme, že príde zvonka. Preto je základným stavebným prvkom proaktívnej komunikácie;
- **strategický naratív v jednej téme musí byť iba jeden a majú sa ho dlhodobovo držať všetci zodpovední komunikátori.** Nekonzistentnosť znižuje dôveryhodnosť;
- **ľudia si ľahšie pamätajú príbehy a hodnoty, s ktorými sa vedia stotožniť** (starostlivosť o rodinu, bezpečie, prácu). V odbornej internej diskusii môžu fakty a vystavané argumenty postačovať. Dobré však bude naratív pripraviť aj do podoby **silného príbehu, ktorým sa vysvetlia zložitejšie pojmy, aj samotná Schéma pracovnej mobility;**

- v prípade potreby sa dajú použiť **podobnosti, analógie či príbehy jednotlivcov alebo skupín**, čím sa podporí dôveryhodnosť, odovzdanie a **lepšie pochopenie podávanej informácie**.

Príprava je dôležitou časťou úspešnej komunikácie v dobrých časoch a kľúčová v krízovom riadení.

**Je užitočné a potrebné, aby sme počas prípravy komunikačných posolstiev zodpovedali aj nasledovné otázky:**

- **S kým komunikujem?** Mám jasne zadané cieľové skupiny?
- **Čo komunikujem?** Rámčujem východiská a zdôvodňujem celú Schému, alebo idem vysvetľovať konkrétne opatrenie?
- **Čím komunikujem?** Aké sú hlavné nástroje a kanály komunikácie s mojou cieľovou skupinou? Kde sa cieľová skupina pohybuje najčastejšie? Ktorým médiám či autoritám dôveruje?
- **Ako komunikujem?** Je moja komunikácia pre moju cieľovú skupinu zrozumiteľná?
- **Kto všetko komunikuje?** Máme zjednotené svoje naratívy s ostatnými autoritami alebo inštitúciami, ktoré sa tiež verejne vyjadrujú k Schéme pracovnej mobility? Koordinujeme svoje odpovede?

## 5.1. Výber správnych výrazových prostriedkov

Pracovať s vhodnými termínmi a pojmami je pri komunikácii Schémy pracovnej mobility dôležité.

Je potrebné vyvarovať sa používaniu výrazov, ktoré môžu znieť odsudzujúco a nahradiť ich neutrálnymi a pozitívnymi príkladmi, ktoré zdôraznia spolupatričnosť a ľudskosť.

Je vhodné, aby si komunikátor pripravil zoznam výrazov, ktorých použitie sa v súvislosti s komunikáciou Schémy neodporúča, a predíde tak zbytočným nedorozumeniam a mylným interpretáciám. Napríklad v kontexte opatrení Schémy nepoužívať termín migrant, ktorý je často neprávom vnímaný s negatívnou konotáciou, ale nahradiť ho pojmom zahraničný pracovník, zahraničná pracovná sila alebo pracujúci cudzinec. Rovnako aj pojem pracovná migrácia môže byť v kontexte opatrení Schémy nahradený pojmom pracovná mobilita.

**Otvorená komunikácia a angažovanosť nových komunikátorov** témy pracovnej mobility prostredníctvom Schémy pracovnej mobility môže pomôcť postupne vyvážiť aj niektoré negatívne postoje, ktoré táto téma so sebou prináša do mediálneho priestoru.



# 6

# PROAKTÍVNA A REAKTÍVNA KOMUNIKÁCIA

**Čo sa dozviete v tejto kapitole?**

- Aký je proaktívny a reaktívny prístup v komunikácii
- Návrhy nástrojov, taktík a príležitostí na komunikáciu

## 6.1. Proaktívny prístup: lebo prevencia je lepšia ako liečba

Proaktívna komunikácia s využitím strategických naratívov je **výhodou prvenstva**. Vaše odkazy obsadia myseľ vašich cieľových skupín ako prvé. Nie ste odkázaní iba reagovať a vysvetľovať manipulácie a dezinformácie, ktoré tvoria iní. Tvoríte váš príbeh a prídete s ním ako prví.

### Výzvy:

- je dobré myslieť dopredu a mať dobre zmapovanú situáciu aj myslenie cieľových skupín
- apelovať správnymi argumentmi a príbehmi
- chce to odhodlanie, kapacitu a vytrvalosť
- je potrebné presvedčiť aj ostatných, s ktorými komunikáciu pripravujete, že to má zmysel

### Príležitosti:

- odmenou je lepšia odolnosť cieľových skupín proti negatívnemu ovplyvňovaniu – vaše myšlienky k nim dorazia ako prvé
- vy nastavujete naratív, témy, kľúčové odkazy – nie ste iba vo vleku udalostí a máte viac času na prípravu

### Príklady proaktívneho naratívu:

” Aby sa ekonomika zotavila po pandémie, znovu sa naštartoval jej rast a zabezpečilo sa fungovanie kľúčových sektorov vrátane zdravotníctva a sociálnych služieb, potrebujeme podporiť riadenú pracovnú mobilitu tak, ako to robia aj okolité krajiny v rámci EÚ.

Slovensko trpí nedostatkom pracovnej sily v určitých sektoroch. Zo štruktúry pracovnej sily a potrieb trhu práce sa nevie tento dopyt pokryť len zo strany disponibilných nezamestnaných alebo tých, ktorí by sa rekvilifikovali či študujúci. Jeden zo scenárov hovorí, že naša ekonomika bude potrebovať do roku 2025 približne 335 000 osôb ako dodatočnej pracovnej sily.

Opatrenia Schémy pracovnej mobility pomôžu motivovať aj udržať potrebných zahraničných pracovníkov s rôznou úrovňou vzdelania a skúseností.

## 6.2. Reaktívny prístup: správnou reakciou môžete aj získať

V tomto prípade reagujete na nastolené témy a naratívy. **Aj keď ste v strategicknej nevýhode, vhodne zvolenou reakciou viete dosiahnuť zmenu myslenia a získať ľudí na svoju stranu.** Máte horšiu pozíciu v tom, že témy a komunikačné odkazy nastavuje (minimálne v úvode) protistrana a nie vy.

### Výzvy:

- ste vo vleku naratívov protistrany, na ktoré ste nútení reagovať a ste v pozícii, z ktorej sa ťažšie preberá iniciatíva
- množstvo inštitúcií podceňuje prípravu – na mnohých scenároch a naratívov sa pritom dá pripraviť vopred
- je ťažšie zachovať chladnú hlavu – ste pod väčším stresom a vaša reakcia môže byť neuvážená alebo prehnaná
- je náročnejšie vyhodnotiť, ako a či vôbec reagovať
- aj v tomto prípade musíte presvedčiť nadriadených a kolegov, že reakcia má zmysel a zvolili ste správny postup.

### Príležitosti:

- správne zvolená reakcia dokáže vašu cieľovú skupinu mobilizovať a vyburcovať k zmene myslenia alebo k pridaniu sa na vašu stranu

### Príklady reaktívneho naratívu:

” Obavy z nárastu násilnej trestnej činnosti alebo majetkovej kriminality spájané s príchodom cudzincov môžeme považovať za neopodstatnené. Kriminalita cudzincov na Slovensku medziročne klesá. A dáta jasne ukazujú, že celkovo kriminalita na Slovensku klesá dlhodobo a kvôli cudzincom určite nestúpa. Vďaka Schéme pracovnej mobility máme prehľad, kto k nám prichádza, či spĺňa stanovené kritériá, aj to, ako sa začleňuje do spoločnosti.

Argument, že zahraniční pracovníci deformujú pracovný trh a znižujú mzdy, neobstojí. Rast miezd ovplyvňuje skôr pridaná hodnota práce, politiky a podmienky vytvárané štátom, než zamestnávanie zahraničných pracovníkov.

V časti 3.1. Komunikačné princípy sme uviedli aj odporúčania, ktoré vedú argumenty podporiť.

*Mzdy môžu deformovať neprofesionálni zamestnávateľia alebo pracovné agentúry, ktoré obchádzajú legislatívu a nepodnikajú eticky. Transparentný systém riadenej pracovnej mobility podporujúci okrem iného aj etický nábor zahraničných zamestnancov môže tento stav zmeniť.*

Príklady reakcií spolu s podpornými argumentmi sme uvideli aj v časti 2.3. Hoaxy a mýty spojené s migrantmi.

### 6.3. Príprava na reakciu

Príprava a schvaľovanie vyhlásení môže v prípade krízovej situácie určitý čas trvať. Preto **je vhodné mať vopred**

**pripravené všeobecné vyhlásenia**, ktoré sú ku komunikácii Schémy k dispozícii a môžu sa ľahko prispôbiť konkrétnej udalosti.

Pri tvorbe vyhlásení je dôležité vziať do úvahy, aké informácie o konkrétnej organizácii/inštitúcii alebo téme kolujú a aké príbehy a naratívy tieto informácie podporujú. Tie závisia od toho, ako konkrétne organizáciu/inštitúciu vnímajú rôzne cieľové skupiny.

Ako prispievajú jednotlivé vyhlásenia k posolstvám, ktoré chcete šíriť, najmä vo vzťahu k rôznym cieľovým skupinám? Vyhlásenia, ktoré podporujú pozitívne príbehy a konkrétne dopady Schémy, môžu zohrávať významnú úlohu pri budovaní celkovej odolnosti voči zavádzajúcim a nepravdivým informáciám.

### 6.4. Konkrétne návrhy proaktívnej a reaktívnej komunikácie

V tejto časti si predstavíme navrhované komunikačné posolstvá, taktiky, nástroje a príležitosti na komunikáciu pre jednotlivých kľúčových komunikátorov a ambasádorov Schémy pracovnej mobility, a to pred aj po schválení Schémy.

**Predpokladom úspešnej komunikácie v prípade zapojenia viacerých komunikátorov (z viacerých rezortov štátnej správy, súkromného sektora, ako aj ambasádorov) je potrebná spolupráca, koordinácia a zdieľanie informácií o možných komunikačných príležitostiach ako aj dopytoch zo strany médií.**

## A: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

**Kľúčoví predstavitelia rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny budú ako gestori návrhu Schémy prví vysvetľovať a obhajovať potrebu prijímania jednotlivých opatrení zo Schémy pracovnej mobility.**

Argumentár s konkrétnymi príkladmi im pomôže komunikovať tému dlhodobo, konzistentne a získavať podporu aj od iných komunikátorov a ambasádorov.

V minulosti MPSVaR SR komunikovalo Stratégiu pracovnej mobility cudzincov, ktorá bola prijatá v roku 2018.



## KOMUNIKÁCIA PRED SCHVÁLENÍM SCHÉMY

Príklad čiastkového naratívu a posolstva:

**”** Schéma pracovnej mobility nie je a nemá byť absolútnou odpoveďou na všetky výzvy a potreby trhu práce. Jej cieľom je rýchlo a efektívne doplniť nedostatok zamestnancov v štruktúre a s kvalifikáciami, ktoré potrebujeme.

Zároveň vďaka nej máme prehľad o tom, kto k nám prichádza, či spĺňa stanovené kritériá, aj to, ako sa začleňuje do spoločnosti.

Aj pandémie COVID-19 upriamila našu pozornosť na zamestnania s nedostatkom pracovnej sily a starnúce profesie, ako sú lekári, sestry či opatrovatelia, a ukazuje sa, že aj zdravotníctvo a sociálne služby potrebujú odborníkov a kvalifikovaných zamestnancov zo zahraničia. Riadená pracovná mobilita pomôže Slovensku byť zdravším.



## Proaktívna komunikácia

### Nástroje a taktiky:

#### 1. Príprava argumentára<sup>48</sup> v spolupráci so zamestnávateľskými zväzmi a združeniami

Obsahuje zhrnutie najdôležitejších argumentov zo strany zamestnávateľov: akým prekážkam pri zamestnávaní zahraničných pracovníkov čelia; ktoré z nedostatkových profesií nahlasovaných na ÚPSVaR sa im nedarí dlhodobo obsadiť; vybrané trendy a prognózy trhu práce spolu s dátami neobsadených pracovných miest Slovákmi; ktoré opatrenia Schémy pracovnej mobility považujú za kľúčové a uskutočniteľné v krátkodobom a strednodobom horizonte; príklady dobrej praxe zamestnávateľov s oslovovaním zahraničných pracovníkov alebo skúsenosti z kampaní zameraných na vybrané profesie v zahraničí.

**Argumentár** môže byť zverejnený na webovej stránke ministerstva v sekcii venovanej Schéme počas jej schvaľovania, aby mohla mať k nemu prístup odborná verejnosť, ktorá bude vstupovať napr. aj do MPK. Najdôležitejšie body sa spracujú **do prehľadnej infografiky**, ktorú komunikátori zdieľajú na webe a oficiálnych sociálnych profiloch ministerstva a informujú, že s ostatnými rezortmi pracujú na opatreniach, ktoré sú podložené dátami a konkrétnymi potrebami trhu práce. Infografiku môžu komunikátori z ministerstva využiť pri mediálnych partnerstvách a vystúpeniach.

#### 2. Q&As najčastejších možných otázok a k nim pripravený messaging (aj v kontexte prípravy Schémy a podnetov zo strany sociálnych partnerov)

Príprava tematických okruhov otázok a odpovedí na možné podnety sociálnych partnerov, odbornej verejnosti alebo médií. Q&As sa začína tvoriť počas prípravných rokovaní k návrhom opatrení a vybrané časti môžu byť zdieľané aj s ostatnými rezortmi a komunikátormi Schémy. Počas obdobia schvaľovania jednotlivých opatrení Schémy slúži tento interný dokument aj na prípravu predstaviteľov ministerstva do diskusií a odborných okrúhlych stolov.

#### 3. Päť hlavných dopadov prijatia Schémy na trh práce aj štátny rozpočet<sup>49</sup>

Prečo presadzujeme tieto skupiny opatrení? Aký dopad bude mať ich prijatie na trh práce (podpora štrukturálnych zmien, obsadenie nedostatkových profesií, prilákanie talentov)? Stručný opis a vyčíslenie alokovaných finančných prostriedkov na jednotlivé skupiny opatrení a ich krytie v štátnom rozpočte, Pláne obnovy a odolnosti, štrukturálnych fondoch.

<sup>48</sup> Pri prijímaní Stratégie pracovnej mobility v roku 2018 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR podporili Podnikateľská aliancia Slovenska a inštitút INEKO, keď prezentovali výsledky prieskumu, v ktorom sa 38 % firiem vyjadrilo, že boli nútené odmietnuť zákazky v dôsledku nedostatku pracovnej sily. A každá druhá firma chcela tento problém riešiť zamestnávaním zahraničných pracovníkov. Pozri bližšie: <https://www.alianciapas.sk/2018/04/27/prieskum-pas-a-ineko-o-zamestnavani-cudzincov-v-sr/> (citované 1.4.2021)

<sup>49</sup> Pozri „Hlavné výzvy v oblasti pracovnej mobility“ na str. 9 a 10 a „5 konkrétnych vecí, ktoré sa vďaka prijatým opatreniam podarí zlepšiť“, str. 25

#### 4. Prehľad prínosov podobných schém v iných štátoch EÚ

Dáta, ktoré podporia argument, že konkurenčný boj o talenty je globálny a Slovensko nie je výnimkou, ak prijíma Schému pracovnej mobility

Skúsenosti z vybraných štátov EÚ, ktoré majú podobné opatrenia zavedené a merali si ich dopad. Stanoviská renomovaných medzinárodných expertov.

### Príležitosti na komunikáciu:

- 1. Predpripravená séria blogov** s kľúčovými predstaviteľmi rezortov, ktorí zrozumiteľne vysvetľujú „5 dôvodov prečo Schéma“
- 2. Mediálne vystúpenia** – rozhovor so štátnym tajomníkom k Schéme, doplnené reakciami ďalších komunikátorov, ktorí sa na príprave Schémy podieľajú
- 3. Okrúhly stôl** s hlavnými stakeholdermi, ktorí spolu s rezortom pripravujú návrh Schémy. Komunikácia prínosov Schémy z pohľadu potrieb slovenskej ekonomiky, zamestnávateľov, miest a obcí, odborov. Zrozumiteľne podané argumenty na podporu Schémy
- 4. Spoločné vystúpenie predstaviteľov MPSVaR SR a Ministerstva zdravotníctva SR so zástupcami záujmových združení lekárov, sestier, poskytovateľov sociálnych služieb** (fakty o počte chýbajúcich zdravotníkov, prognózy odchodov do dôchodku v týchto profesiách, počet zahraničných pracovníkov v nemocniciach a zariadeniach sociálnych služieb)

## Reaktívna komunikácia

### Nástroje a taktiky:

- 1. Monitoring médií a sociálnych sietí**, sledovanie diskusie a nastavenie „alert systému“
- 2. Vopred pripravené reaktívne stanovisko k Schéme**, ktoré sa dá dopĺňať
- 3. Aktualizovaný prehľad nedostatkových profesií**, kontrola informačných portálov ÚPSVaR, ISTP.sk

### Príležitosti na komunikáciu:

- 1. Facebooková stránka MPSVaR SR**, na ktorej sa zverejní reaktívne stanovisko
- 2. Reakcia pre médiá** – zaslanie vopred pripraveného stanoviska do tlačových agentúr a relevantným médiám

## KOMUNIKÁCIA PO SCHVÁLENÍ SCHÉMY

Príklad čiastkového naratívu a posolstva:

” Vďaka novým opatreniam prijatým v Schéme pracovnej mobility sme zjednodušili proces zamestnávania zdravotníckych pracovníkov – lekárov či zdravotných sestier. V spolupráci s Ministerstvom zdravotníctva SR sme umožnili lekárom a sestram, aby sa už počas čakania na uznanie svojej odbornej kvalifikácie zapojili do kvalifikovaných činností v nemocniciach. Zaviedli sme spoločné štandardy pre skúšobné komisie, sprehľadnili informácie o vzdelávacích seminároch a upravili aj výšku poplatkov za doplňujúcu skúšku, ktorá je dnes porovnateľná s okolitými krajinami. A dnes sa nám vďaka tomu zdravšie a lepšie žije.

### Proaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- 1. Infografika výsledkov/dopadov** Schémy na trh práce
- 2. Aktualizácia obsahu na webovej stránke propagujúcej Schému:** príbehy firiem, ktoré aj vďaka opatreniam Schémy našli nových zamestnancov a rozbehli nové projekty
- 3. Rozhovory so zástupcami MPSVaR SR** a ostatných inštitúcií o tom, **ako sa darí implementovať opatrenia v praxi**
- 4. Spustenie webového portálu propagujúceho Schému v zahraničí**  
Komunikačný portál (s názvom podľa kreatívnej kampane), ktorý bude hlavnou informačnou platformou pri oslovovaní potenciálnych pracovníkov: integruje všetky relevantné informácie pre zahraničného záujemcu o prácu v SR a prepája s webovou stránkou MIC IOM, a tiež s portálom ISTP (vyhľadávania voľných pracovných ponúk vhodných pre cudzincov v cudzích jazykoch)  
**Súčasťou webu môže byť chatbot na rýchle Q&As,** prvok, ktorý sa osvedčil pri navigácii uchádzačov o prácu.
- 5. Blog na „Slovak Spectator“**  
Pravidelné informácie o prijímaných opatreniach Schémy a ich dosahoch

#### Príležitosti na komunikáciu:

- 1. Diskusia v štúdiu RTVS „o 5 minút 12“** k predstaveniu Schémy pracovnej mobility
- 2. Okrúhly stôl s odborníkmi** – Čo sa mení prijatím Schémy. Pod gesciou Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM), brífing pre médiá
- 3. Brífing zástupcu MPSVaR SR** spolu s ministrom hospodárstva a predstaviteľom samosprávy pred konkrétnym podnikom – ukážka, ako slovenskí a zahraniční technici, ktorí doplnili tímy vďaka Schéme o niekoľko mesiacov skôr, vedia spolupracovať a ako prebiehala integrácia ich rodín na úrovni mesta

- 4. Stretnutie s komunitou** zastupujúcou cudzincov na Slovensku a krátky tlačový brífing
- 5. Festival Fjúžn** – komunikácia novej Schémy pracovnej mobility na festivale nových menších
- 6. Nahrávanie podcastov** s využitím existujúcich platforiem (IOM, mimovládne organizácie – Liga za ľudské práva, Ambrela a pod.). Stručná verzia podcastov spracovaná vo vybraných jazykových mutáciách aj pre potreby webovej stránky komunikujúcej smerom na cudzincov v zahraničí

### Reaktívna komunikácia


#### Nástroje a taktiky:

- 1. Prehľad a pravidelné zdieľanie dobrej praxe o prínose zahraničných pracovníkov,** ktorí prišli vďaka opatreniam Schémy, podporené vyjadreniami ich zamestnávateľov, kolegov alebo obchodných partnerov
- 2. Medziročné porovnanie a dáta** o zahraničných pracovníkoch z pohľadu krajín, štruktúry zamestnancov a ich kvalifikácie

#### Príležitosti na komunikáciu:

1. Zaujímavo **spracované infografiky,** ktoré komentujú výsledky implementovanej Schémy
- 2. Súhrnná tlačová správa** – vyhodnotenie prvých 6 mesiacov po prijatí opatrení
- 3. Facebooková stránka MPSVaR SR** – komunikácia úspešných mílnikov Schémy a reakcií sociálnych partnerov na jednotlivé opatrenia

## Ako by to mohlo vyzerat' v praxi:

 Štátny tajomník MPSVaR SR sa stretol so skupinou špecialistov na kybernetickú bezpečnosť. Päť expertov z Indie a Etiópie prišla na Slovensko vďaka informačnej kampani určenej na podporu lákania talentov. Ocenili kurz sociokultúrnej orientácie, ktorý absolvovali ešte pred príchodom na Slovensko. Pracujú v košickom IT Valley, kde sa venujú analýzám dátových tokov pre krajské mestá. Ocenili, že opatrenia v Schéme sú prehľadné, zrozumiteľné a motivačné.

## **B: Zamestnávateľské zväzy a združenia**

Zamestnávateľské zväzy a združenia od začiatku podporujú opatrenia smerujúce k podpore pracovnej mobility z krajín mimo EÚ. Aj v minulosti apelovali na vládu a poslancov NR SR, aby bola schválená novela zákona o službách zamestnanosti, ktorej hlavným cieľom bolo najmä zefektívnenie systému upravujúceho vstup a pobyt kvalifikovaných pracovníkov za účelom zamestnania, a to hlavne v profesiách s identifikovaným nedostatkom pracovnej sily. Zároveň podporili aj ďalšie opatrenia definované v Stratégii pracovnej mobility cudzincov.

## KOMUNIKÁCIA PRED SCHVÁLENÍM SCHÉMY

Príklad čiastkového naratívu a posolstiev:

**”** V Pláne obnovy a odolnosti si Slovensko stanovilo cieľ, že sa bude viac orientovať na znalostnú ekonomiku a vyrovná sa aj s výzvami, ktoré prináša fenomén digitalizácie. Plánuje prijať Schému pracovnej mobility, ktorou chce aktívnejšie osloviť a flexibilnejšie prijímať IT špecialistov z krajín mimo EÚ.

Viacerí členovia nášho zväzu potvrdili, že nedostatok IT špecialistov na trhu práce je už alarmujúci a bez vykrytia tejto potreby sa nemôžu uchádzať o zaujímavé technologické projekty, na rozdiel od ich konkurentov v iných členských krajinách.

### Proaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- Príklady zamestnávateľov, ktorí nezískali R&D projekty z materských firiem kvôli tomu, že nevedeli garantovať obsadenie všetkých postov v tíme IT expertmi
- Argumentár zamestnávateľov, ktorí nahlasujú nedostatkové profície a opisujú najväčšie bariéry, ktoré im súčasná prax prináša
- Spoločné vyhlásenie všetkých zamestnávateľských zväzov – podpora schválenia Schémy
- Analýza potrieb trhu konfrontovaná s potrebami zamestnávateľov v odvetviach, ktoré budú najviac zasiahnuté automatizáciou a digitalizáciou

#### Príležitosti na komunikáciu:

- Okrúhly stôl s hlavnými stakeholdermi, ktorí svojimi argumentmi podporia potrebu prijatia Schémy
- Rozhovor o prognózach trhu práce a nedostatku IT špecialistov

a iných expertov (spolu s dátami, koľko zahraničných pracovníkov v tejto oblasti už pracuje na Slovensku a aký je trend)

### Reaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- Analýza potrieb trhu konfrontovaná s potrebami zamestnávateľov v odvetviach, ktoré budú najviac zasiahnuté automatizáciou a digitalizáciou
- Spoločné vyhlásenie všetkých zamestnávateľských zväzov – podpora schválenia Schémy

#### Príležitosti na komunikáciu:

- Rozhovory a články reflektujúce potrebu flexibilnejšie reagovať na potreby trhu práce
- Rozhovory so zástupcami firiem, ktoré potvrdia svoju dobrú prax s prenosom know-how a prácou v „zmiešaných tímoch“ (so zahraničnými pracovníkmi)

## KOMUNIKÁCIA PO SCHVÁLENÍ SCHÉMY

### Proaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- Zdieľanie skúseností zamestnávateľov so Schémou aj na webovej stránke propagujúcej Schému
- Newsletter pre členov, v ktorom sa jedna zo sekcií bude venovať len praktickým otázkam, súvisiacim s implementáciou Schémy v praxi
- Infografika výsledkov dosahov Schémy na trh práce

#### Príležitosti na komunikáciu:

- Medzinárodné veľtrhy práce - propagácia jednotlivých opatrení Schémy z pohľadu zamestnávateľov
- Stretnutia s predstaviteľmi nových komunít zastupujúcich cudzincov na Slovensku
- Rozhovory pre médiá o dosahoch Schémy

### Reaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- Koordinačné stretnutia so zástupcami ostatných zväzov a združení, zdieľanie skúseností a poskytovanie pravidelnej spätnej väzby MPSVaR SR
- Dopĺňanie argumentára na podporu Schémy

#### Príležitosti na komunikáciu:

- Ad hoc stretnutia vo vybraných podnikoch, ktoré zatiaľ nevyužívajú opatrenia Schémy
- Podklady a analýzy o konkrétnych dopadoch Schémy pre zahraničné obchodné komory

### Ako by to mohlo vyzerat' v praxi:



#### Predstaviteľ zamestnávateľov by mohol tému podporiť vyhlásením:

Jednou z kľúčových tém nášho združenia je digitálna ekonomika a digitálna transformácia. Pre zamestnávateľov bude dôležité vhodné nastavenie podpory transformácie na úrovni legislatívy, zabezpečenie odborníkov, a to aj prostredníctvom riadenej mobility zahraničných pracovníkov z krajín mimo EÚ. Aj oni sami môžu pomôcť s inováciami služieb a produktov či s celkovou digitalizáciou v odvetviach.

## C: Odborové organizácie

Odborové organizácie alebo zamestnanecké rady sú hlasom zamestnancov takmer v každom odvetví priemyslu a služieb. Sú rešpektovanými partnermi na poli obhajovania, presadzovania a zlepšovania práv a nárokov zamestnancov. Aj v súvislosti s prijatím Schémy pracovnej mobility sa stanú jedným z hlavných komunikátorov, ktorí budú formulovať posolstvá smerom k zamestnancom a ovplyvňovať atmosféru vo firmách.



## KOMUNIKÁCIA PRED SCHVÁLENÍM SCHÉMY

### Príklad čiastkového naratívu a posolstiev:



Schéma pracovnej mobility by nám umožnila rýchlejšie nájsť vhodných kolegov/kandidátov a doplniť viacero dlhodobo neobsadených pracovných pozícií v našich podnikoch. Chýbajú nám operátori aj mechanici zo Srbska a z Ukrajiny, ktorí zo Slovenska odišli počas prvej vlny pandémie. Kým miesta neobsadíme, nemôžu sa viaceré podniky uchádzať o nové investičné projekty a kontrakty. A tie by priniesli stabilitu a aj zaujímavé uplatnenie pre mnohých Slovákov.

Schéma pracovnej mobility je prehľadný a kontrolovateľný systém, ako osloviť pracovníkov z iných krajín, ktorých potrebujeme, a ako zabezpečiť ich etický nábor.



## Proaktívna komunikácia

### Nástroje a taktiky:

- Newsletter pre členov, aby podporili podpisovú akciu za zrýchlené prijatie Schémy, ktoré budú v mene firiem adresovať MPSVaR SR
- Príprava argumentára, kde potvrdia, že aj zahraniční zamestnanci sú sympatizantmi odborov a v niektorých odvetviach aj ich členovia
- Prehľadne spracované dopady Schémy – podpora zástupcov firiem, riadenie obáv zamestnancov, vysvetlenie, že Schéma pomôže najmä slovenskej ekonomike

### Príležitosti na komunikáciu:

- Porovnanie návrhu pripravovanej Schémy s podobnými opatreniami v okolitých krajinách

- Stanoviská do médií, 5 najdôležitejších opatrení Schémy<sup>50</sup>, ktoré pomôžu slovenským firmám

## Reaktívna komunikácia

### Nástroje a taktiky:

- Reaktívne stanoviská médiám
- Reaktívne stanoviská svojim členom – zamestnancom

### Príležitosti na komunikáciu:

- Obežníky vo firmách, kde odbory komunikujú svoje postoje k návrhu Schémy
- Stanoviská do médií, 5 najdôležitejších opatrení Schémy<sup>51</sup>, ktoré pomôžu slovenským firmám

## KOMUNIKÁCIA PO SCHVÁLENÍ SCHÉMY

### Proaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- Skúsenosti so schémou v jednotlivých členských podnikoch – argumentár, návrhy prípadných úprav Schémy a spätná väzba o prínosoch a dopadoch jednotlivých opatrení

#### Príležitosti na komunikáciu:

- Diskusia zástupcov odborových zväzov – vymieňanie skúseností z praxe s novou Schémou
- Brífingy pred podnikmi, kde vďaka Schéme nastala pozitívna zmena

### Reaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- Fakty a zaujímavé poznatky týkajúce sa dopadov podobných schém v zahraničí – získané cez zástupcov odborových zväzov zo zahraničia, s ktorými spolupracujú

#### Príležitosti na komunikáciu:

- Komunikácia o dopadoch Schémy a príkladoch dobrej praxe v rámci interných rokovaní sociálnych partnerov

### Ako by to mohlo vyzerat' v praxi:



#### Zástupca odborov pred podnikom:

Vítame opatrenia obsiahnuté v novej Schéme pracovnej mobility, ktoré sú zárukou riadeného príchodu zahraničných pracovníkov, ktorí doplnia naše tímy. Aj vďaka nim náš člen – firma X len 3 mesiace od schválenia Schémy získala dôveru materskej spoločnosti a v priebehu ďalších 5 rokov bude vyrábať nový model elektrických vozidiel. Vytvorí tak ďalších 300 stredne- a vysokokvalifikovaných miest.

<sup>50</sup> Pozrite „5 konkrétnych vecí, ktoré sa vďaka opatreniam Schémy podarí zlepšiť“, str. 25

<sup>51</sup> Ibidem

## D: Ostatné ministerstvá

**Ministerstvo financií SR (MF SR)** ako hlavný gestor Plánu obnovy a odolnosti, ktorý počíta s previazaním investícií s reformami, môže významne prispieť k vysvetľovaniu Schémy pracovnej mobility, potreby jej prijatia a k ďalšej implementácii v praxi.

**Ministerstvo hospodárstva SR (MH SR)** podporuje inovácie, ktoré sú dôležité pre zvyšovanie konkurencieschopnosti slovenskej ekonomiky. Prostredníctvom rôznych schém pomáha startupom aj inovačným projektom, ktoré vznikli v spolupráci malých a stredných podnikov a vedeckovýskumných pracovísk.

**Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR (MZVaEZ SR)** cez svoje aktivity ekonomickej diplomacie a príležitosti na marketing krajiny vie pomôcť aj so sieťou zastupiteľských úradov a propagovať Schému na vybraných cieľových trhoch.

**Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR (MŠVVaŠ SR)** v rámci reformy vzdelávacieho systému zohľadňuje aj rozvoj nových zručností a kompetencií, ktoré sa transferom know-how môžeme aj vďaka zahraničným pracovníkom naučiť. Zároveň podporuje kompetenčné centrá a gestoruje podporu vedy a výskumu.

## KOMUNIKÁCIA PRED SCHVÁLENÍM SCHÉMY

Príklad čiastkového naratívu a posolstiev:

**”** *Pred Slovenskou republikou stoja veľké výzvy. Automatizácia a digitalizácia viacerých odvetví a služieb, starnutie obyvateľstva aj veľké zmeny v oblasti školstva, ktoré zatiaľ nestíhajú reagovať na rýchlo sa meniace potreby trhu práce. Aby sme mohli začať dobiehať okolité štáty a garantovať dobrú životnú úroveň obyvateľov, potrebujeme opatrenia, ktoré nám pomôžu rozvíjať aj nové odvetvia s vyššou pridanou hodnotou, vedy, výskum, inovácie. A k tomu potrebujeme aj flexibilnejší systém riadenej pracovnej mobility, aby sme v globálnom boji o talenty nezaostávali.*

*Podľa aktuálnych prieskumov hľadáme tisíce IT špecialistov, lekárov a sestier, opatrovateliek, mechanikov aj operátorov. Kým získajú potrebné zručnosti mnohí zo Slovákov, ktorí sa teraz rekvifikujú alebo študujú, potrebujeme si pomôcť pracovníkmi aj z iných krajín. A preto spúšťame Schému pracovnej mobility, od ktorej si sľubujeme flexibilnejšie možnosti zamestnania nielen tých, ktorí o príchode na Slovensko ešte len uvažujú, ale aj tých, ktorí sa chcú kvôli súčasným prekážkam systému presunúť zo Slovenska do inej krajiny. A veríme, že naštartovaním zmysluplných a inovatívnych projektov oslovíme aj mnohých Slovákov, ktorí študujú a pracujú v zahraničí.*

### Proaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- Argumentáre, Q&As
- Prehľadne spracované dopady Schémy. Porovnania s ostatnými krajinami, ktoré aktívne komunikujú podobné schémy

#### Príležitosti na komunikáciu

- Okrúhle stoly, diskusie v médiách
- Tematické rozhovory – rámcovanie Schémy v kontexte hlavných výziev

### Reaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- Reaktívne stanoviská médiám
- Analýzy a dopady jednotlivých reforiem

#### Príležitosti na komunikáciu

- Vysvetľovanie pripravovaných opatrení za rezorty v rámci medzirezortnej komunikácie

## KOMUNIKÁCIA PO SCHVÁLENÍ SCHÉMY

### Proaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- Účasť na medzinárodných konferenciách
- Diskusie za okrúhlym stolom
- Vysvetľovanie jednotlivých opatrení podľa rezortov

#### Príležitosti na komunikáciu

- MH SR bude aktívne komunikovať inovačný potenciál krajiny počas šiestich mesiacov na EXPO XXX. Slovenský pavilón má názov „Mobilita“ (príležitosť na prepojenie so Schémou pracovnej mobility)
- Brífingy pred podnikmi, kde vďaka Schéme nastala pozitívna zmena

### Reaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- Fakty a zaujímavé poznatky týkajúce sa dopadov podobných schém v zahraničí
- Koordinovanie vyjadrení k Schéme podľa rezortov

#### Príležitosti na komunikáciu

- Reaktívne stanoviská rezortov na médiá
- Konferencie so zahraničnou účasťou
- Fóra obchodných komôr

### Ako by to mohlo vyzerat' v praxi:



#### Štátny tajomník MH SR by sa k téme pracovnej mobility mohol vyjadriť:

Slovenská republika sa bude prezentovať na Expo XXX v rámci tematickej zóny „Mobilita“. Okrem predstavenia jedinečných inovácií v oblastiach vodíkových technológií, leteckého priemyslu a vesmírneho sektora budeme mať príležitosť hovoriť aj o najnovšej Schéme pracovnej mobility, ktorou chceme podporiť príchod kvalifikovaných zahraničných pracovníkov z krajín mimo EÚ, aby sa zapojili do inovačných projektov.

#### Štátny tajomník MF SR by sa v kontexte prijatého Plánu obnovy a odolnosti mohol vyjadriť:

Jedným z cieľov reformného Plánu obnovy je moderný štát postavený na inováciách, vede a výskume. Aby sme opäť začali dobiehať vyspelé štáty EÚ v kvalite života a životnej úrovni, potrebujeme odstrániť bariéry pre zahraničných pracovníkov, ktorí môžu uspokojiť dopyt po nedostatkových a vysokokvalifikovaných pozíciách vo viacerých sektoroch a službách, ale aj vo výskume.

## E: Samosprávy

**Samospráva je najbližšie k novým obyvateľom, ktorí prídu žiť na Slovensko.** Mestá a obce sú pre nich miestom prvého kontaktu. V kvalitatívnych rozhovoroch počas výskumnej fázy prípravy Schémy samosprávy uvideli, že často nemajú prehľad o tom, koľko cudzincov a z akých krajín na ich území žije. A keď o nich nevedia, ťažko môžu vytvárať podmienky pre ich lepšie začlenenie, poskytovať im špeciálne služby či pomáhať s prekonávaním jazykových či iných bariér.



## KOMUNIKÁCIA PRED SCHVÁLENÍM SCHÉMY

### Príklad čiastkového naratívu a posolstiev:



Aj vďaka Schéme pracovnej mobility máme lepšie dáta o zahraničných pracovníkoch, ktorí prichádzajú do našich miest a obcí. A môžeme lepšie plánovať kapacity, rozpočty a celkovo reagovať na ich potreby počas integrácie do spoločnosti.

## Proaktívna komunikácia

### Nástroje a taktiky:

- Newsletter pre členov, aby rozumeli prínosom Schémy
- Zdieľanie dobrej praxe z miest, ktoré už majú skúsenosti s integráciou cudzincov a môžu zdieľať poznatky (Bratislava, Trnava, Nitra, Košice, Banská Bystrica...)

### Príležitosti na komunikáciu

- Stanoviská do médií, 5 najdôležitejších opatrení Schémy<sup>52</sup>, ktoré pomôžu slovenským mestám a obciam

## Reaktívna komunikácia

### Nástroje a taktiky:

- Reaktívne stanoviská médiám

### Príležitosti na komunikáciu

- Vyjadrenie k príprave Schémy na interných stretnutiach združení samospráv

## KOMUNIKÁCIA PO SCHVÁLENÍ SCHÉMY

### Proaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- Diskusie za okrúhlym stolom – čo prinesie Schéma samosprávam
- Dobrá prax z vybraných miest – zahraničný pracovník/môj sused (formáty na zblížovanie kultúr)
- „Cudzinci medzi nami“ – seriál v regionálnych médiách na podporu odbúravania predsudkov a pomôcka na zblížovanie a vysvetľovanie témy pracovnej mobility zo skúseností samospráv – napr. v partnerstve s prvým Komunitným centrom pre pracovnú a vedomostnú mobilitu v Nitre (Miesto prvého kontaktu pre cudzincov a občanov mesta Nitra – COMIN)

#### Príležitosti na komunikáciu

- Sčítanie obyvateľstva – čo sme sa dozvedeli o zahraničných pracovníkoch v našich mestách a obciach

- Podpora a propagácia rôznych kultúrnych a zážitkových (kulinárnych) aktivít v jednotlivých mestách (zdieľanie na Facebook-u, komunikácia v infomailoch, newsletteri) – zdieľanie skúseností a inšpirácia
- Využitie formátov multikultúrnych a multižánrových podujatí a festivalov – prinášajú témy zblížovania sa s cudzincami aj za podpory dotknutých firiem

### Reaktívna komunikácia

#### Nástroje a taktiky:

- Fakty a zaujímavé poznatky týkajúce sa dopadov podobných schém v zahraničí – z pohľadu miest

#### Príležitosti na komunikáciu

- Komunikácia o dopadoch Schémy a príkladoch dobrej praxe v rámci interných rokovaní sociálnych partnerov

### Ako by to mohlo vyzerat' v praxi:



**Zástupca Únie miest Slovenska alebo Združenia miest a obcí Slovenska** vyzve samosprávy, aby sa do sčítania obyvateľstva zapojili aj cudzinci žijúci na ich území. Jedným zo spôsobov, ako získať viac financií na ich integráciu je, aby sa v aktuálnom sčítaní obyvateľstva prihlásilo čo najviac obyvateľov s trvalým, ale aj s prechodným pobytom, ktorí v skutočnosti žijú na území samosprávy.

<sup>52</sup> Pozrite „5 konkrétnych vecí, ktoré sa vďaka opatreniam Schémy podarí zlepšiť“, str. 25



# UŽITOČNÉ ZDROJE INFORMÁCIÍ

V tejto časti nájdete:

- Odkazy na dôležité legislatívne dokumenty
- Analýzy a prieskumy
- Užitočné informácie

## LEGISLATÍVA:

**Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike (finálna verzia)** <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-cudzinci/strategia.pdf>

**Migračná politika SR s výhľadom do roku 2025 (návrh)** <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/dokumenty/LP-2020-385>

**Plán obnovy a odolnosti Slovenskej republiky (návrh)** <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/LP/2021/112>

**Plán obnovy a odolnosti Slovenskej republiky (finálna verzia)** [https://www.planobnovy.sk/files/dokumenty/kompletny-plan\\_obnovy.pdf](https://www.planobnovy.sk/files/dokumenty/kompletny-plan_obnovy.pdf)

**Integračná politika Slovenskej republiky (finálna verzia)** <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-cudzinci/integracna-politika.pdf>

## SLOVNÍK POJMOV:

**Slovník IOM**, [https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml\\_34\\_glossary.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf)

**Základné pojmy v oblasti migrácie a integrácie cudzincov Medzinárodnej organizácie pre migráciu** <https://www.iom.sk/sk/pre-media/zakladne-pojmy-o-migracii.html>

**Porovnávací slovník pojmov Európskej migračnej siete (EMN) v jednotlivých jazykoch EÚ** [https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european\\_migration\\_network/glossary\\_search\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/glossary_search_en)

## ANALÝZY A PRIESKUMY:

**Schéma pracovnej mobility pre Slovenskú republiku**, vypracovaná v rámci projektu Technická podpora pri príprave Schémy pracovnej mobility pre SR Medzinárodnou organizáciou pre migráciu (IOM).

**Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR**, vypracovaný v rámci projektu Technická podpora pri príprave Schémy pracovnej mobility pre SR Medzinárodnou organizáciou pre migráciu (IOM).

**Návrh legislatívnych zmien**, vypracovaný v rámci projektu Technická podpora pri príprave Schémy

pracovnej mobility pre SR Medzinárodnou organizáciou pre migráciu (IOM).

**Výskum integrácie cudzincov** – bariéry, nástroje a postoje 2020 – 2021 Centra pre výskum etnicity a kultúry, ktorý mapuje oblasť integrácie cudzincov, dostupnosť integračných služieb, ale aj vnímanie integrácie samotnými cudzincami a majoritným obyvateľstvom.

**Migračné informačné centrum IOM** – informácie a štatistiky centra, ktoré poskytuje viac ako 10 rokov bezplatné poradenstvo a služby pre cudzincov.

## ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

### PUBLIKÁCIE

Dempster, H., Leach, A., Hargrave, K.: Public attitudes towards immigration and immigrants What people think, why, and how to influence them. Working paper 588. ODI, 2020.

European Migration Network Asylum and Migration Glossary 6.0, Brussels: European Union, 2018.

Hricová, R., Madzinová R.: Pohľad na zamestnávanie cudzincov z krajín mimo EÚ na Slovensku. Verejná správa a spoločnosť : [vedecký časopis]. Roč. 21, č. 1 (2020), s. 53-73. - Košice : Fakulta verejnej správy Univerzity Pavla Jozefa Šafárika, 2020. ISSN 1335-7182

International Migration Law Glossary on Migration, No 34. Geneva: International Organization for Migration, 2019. ISSN 1813-2278.

Kolektív autorov: Schéma pracovnej mobility pre SR. Bratislava: IOM, 2021.

Kolektív autorov: Výskumný zborník Schémy pracovnej mobility pre SR. Bratislava: IOM, 2021.

Kolektív autorov: Cudzie nechceme, svoje si nedáme. Postoje majoritnej populácie k migrácii a cudzincom na Slovensku. Centrum pre výskum etnicity a kultúry, 2021.

The 2021 Ageing Report Underlying Assumptions & Projection Methodologies. Institutional Paper 142, November 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. ISSN 2443-8014.

Toma, B.: Bez cudzincov ťažko rozbehneme ekonomický rast. Pred problémami po skončení pandémie varuje NBS. Trend, 2021.

### DOKUMENTY/INÉ ZDROJE

Eurobarometer 88.2 (2017): Integration of immigrants in the European Union and Corruption. TNS opinion, Brussels [producer]. GESIS Data Archive, Cologne, European Commission, Brussels, 2018.

Grafton. Čaká nás profesijná revolúcia?, Spracované výsledky prieskumu a analýzy trhu práce, 2020.

Informácia o stave zdravotníckeho personálu v Slovenskej republike. Ministerstvo zdravotníctva, Inštitút zdravotných analýz, 2019.

Migračná politika SR s výhľadom do roku 2025. (návrh) Ministerstvo vnútra SR, 2021.

Migration Policy Debates, OECD, Is migration good for the economy?, 2014.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Trexima. Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce v SR II, 2020, Potreby trhu práce na Slovensku do roku 2025, 2019.

Nedostatok zamestnancov riešia podnikatelia aj zamestnávateľom cudzincov v SR. Podnikateľská aliancia Slovenska, 2018.

Odliv mozgov po slovensky, Analýza odchodov Slovákov do zahraničia od roku 2000, Inštitút finančnej politiky Ministerstva financií SR, 2017.

OECD Economic Surveys: Slovak Republic 2019. Paris: OECD Publishing, 2019.

Plán obnovy. Cestovná mapa k lepšiemu Slovensku. Ministerstvo financií SR, 2021.

Rapoš Božič, I.: Cudzinci žijúci na Slovensku - do akej miery sa od nich dištancujeme? Fjuzn.sk, 2020.

Special Eurobarometer 469, European Union, 2018.

Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR do roku 2020, s výhľadom do roku 2030. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2018.

The rise of Digital Challengers – Perspective on Slovakia. McKinsey, 2018.

### INTERNET

[www.alianciapas.sk](http://www.alianciapas.sk)

[www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu)

[www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)

[www.fjuzn.sk](http://www.fjuzn.sk)

[www.iom.int](http://www.iom.int)

[www.iom.sk](http://www.iom.sk)

[www.ittakesacomunity.org](http://www.ittakesacomunity.org)

[www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com)

[www.minv.sk](http://www.minv.sk)

[www.mvcr.cz](http://www.mvcr.cz)

[www.nczisk.sk](http://www.nczisk.sk)

[www.planobnovy.sk](http://www.planobnovy.sk)

[www.trendyprace.sk](http://www.trendyprace.sk)

[www.upsvr.gov.sk](http://www.upsvr.gov.sk)

[www.workindenmark.dk](http://www.workindenmark.dk)

[www.workinestonia.com](http://www.workinestonia.com)

[www.workinlithuania.lt](http://www.workinlithuania.lt)

**PRÍLOHA**



## 1. Výber komunikačných nástrojov a kanálov

Väčšina mediálnych výstupov (a v čase COVID-u aj komunikačných aktivít) sa dnes koncentruje do online prostredia. Mienkotvorné médiá postupne upúšťajú od diskusií pod svojimi článkami priamo na webe, diskusie sa odohrávajú na sociálnych sieťach (prevažne na facebookových profiloch médií).

Sociálne siete dnes nie sú iba miestom na „zdieľanie“ informácií publikovaných v online médiách, ale aj miestom diskusie a zdrojom oficiálnych informácií štátnych inštitúcií, samosprávy aj politikov.

V súvislosti s komunikáciou Schémy pracovnej mobility alebo v prípade postupného schvaľovania jednotlivých opatrení bude potrebné vytvoriť **prehľadnú webovú platformu**, ktorá ideálne:

- atraktívnym spôsobom **predstaví Slovensko** ako krajinu so zaujímavými pracovnými príležitosťami
- poskytne **všetky relevantné informácie o rôznych druhoch pobytu a podmienkach možnosti pracovať** (prepojením na webovú stránku Migračného informačného centra IOM)
- umožní **vyhľadať voľné pracovné miesta vhodné pre cudzincov** cez portál ISTEP.sk (s navigáciou v cudzích jazykoch)
- umožní v prípade záujmu zahraničnému pracovníkovi  **podať žiadosť o pobyt elektronicky** priamo cez portál (zložitejšia funkcionlita, podporená je však čiastkovým cieľom Schémy, ktorým je znižovanie administratívnej záťaže aj formou digitálnych riešení)

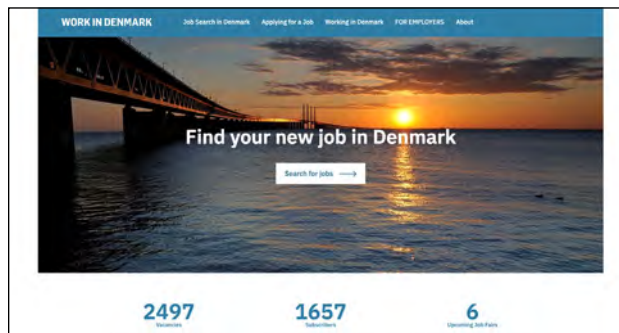
Pre inšpiráciu uvádzame štyri kreatívne prístupy webových portálov, ktorými členské štáty EÚ lákajú talenty a oslovujú záujemcov v nedostatkových profesiách. Väčšina krajín zvolila intuitívny prístup k názvu: Work in + názov krajiny.

Ich integrálnou súčasťou sú:

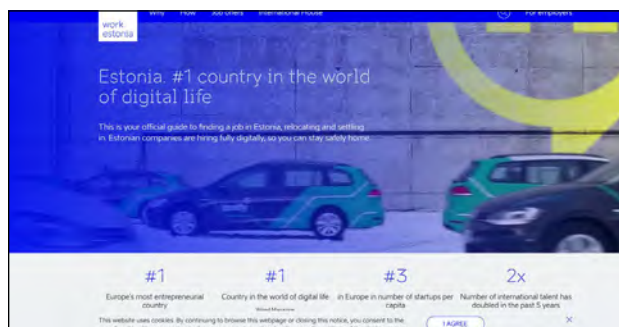
- možnosti vyhľadávania voľných pracovných miest,
- relokačné podmienky,
- možnosti zaslania alebo vytvorenie životopisu priamo na stránke.

Samozrejmosťou sú informácie o krajine, relevantné pre bežný život ako aj hľadanie práce a niekde sú už k dispozícii možnosti elektronického podania žiadosti o pobyt (Dánsko) alebo asistencia vo forme chatbota (Estónsko).

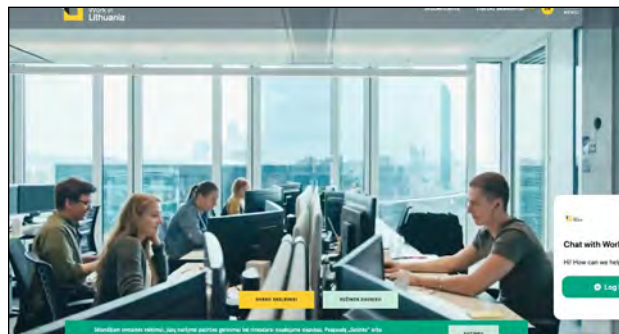
**Dánsko:** [www.workindenmark.dk](http://www.workindenmark.dk)



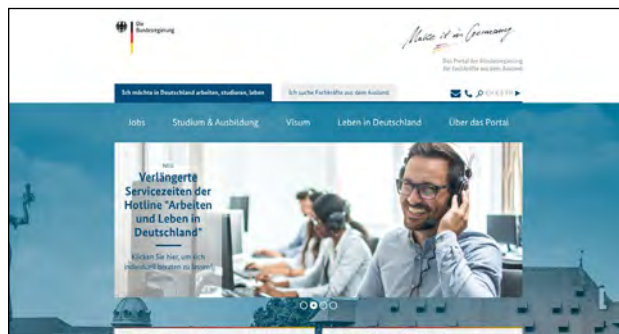
**Estónsko:** [www.workinestonia.com](http://www.workinestonia.com)



**Litva:** [www.workinlithuania.lt](http://www.workinlithuania.lt)



**Nemecko:** [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com)



## 2. Meranie dopadu komunikácie

Pri návrhu nástrojov len na základe odporúčaní komunikačnej stratégie vieme zhodnotiť nasledovné:

### 1. Kto sú hlavní komunikátori témy pracovnej migrácie na začiatku schvaľovacieho procesu Schémy pracovnej mobility?

Slúžia k tomu monitorovacie systémy, ktorými sa analyzujú výstupy jednotlivých komunikátorov a ambasádorov témy, analyzujú sa výstupy a tonalita príspevkov na sociálnych sieťach.

Zhodnotenie zmeny: Akí noví komunikátori témy pracovnej mobility pribudli? Darilo sa im tému komunikovať vecne a zmierlivo? Sú niektorí z nich po roku komunikácie opatrení Schémy vnímaní ako influenceri témy vo verejnom diskurze?

### 2. S akými postojmi verejnosti vo vzťahu k pracovnej migrácii do verejného diskurzu vstupujeme?

Môžu nám k tomu slúžiť výsledky prieskumu IOM. Zároveň sa môže postoj odbornej verejnosti zmerať formou krátkého prieskumu zaslaného členom poradného výboru pre prípravu Schémy pracovnej mobility a ďalším vybraným odborníkom.

### 3. Prieskum medzi zahraničnými pracovníkmi, ktorí prišli po schválení Schémy na Slovensko. Ako vnímajú nové opatrenia? Ktoré z opatrení boli pre ich rozhod-

nutie kľúčové? Potvrdenie, či prijatá Schéma pomohla prilákať zahraničných pracovníkov na Slovensko.

### 4. Monitoring a analýza témy pracovnej mobility v médiách a na sociálnych sieťach po 12 mesiacoch od prijatia Schémy (porovnanie s bodom 1 – východiskovým stavom).

V prípade realizácie **adresnej komunikačnej kampane vieme sledovať kampaňové ciele**, ktoré môžu byť lepšie merateľné:

- **Znalosť značky** Slovenska ako novej cieľovej pracovnej destinácie (merané podľa vybraných krajín/regiónov pred a po ukončení kampane).
- **Propagácia komunikačnej platformy** – webového portálu, kde záujemcovia nájdu všetky potrebné informácie (zhodnotenie výsledkov online kampane/ bannerovej kampane).
- **Počet oslovených potenciálnych zahraničných pracovníkov** (podľa profesie/ krajiny/odbornosti) a zhodnotenie, koľko sa ich zaregistrovalo na portáli so žiadosťou o dodanie informácií alebo kvôli zasielaniu newslettera.
- **Počet a štruktúra nových zahraničných pracovníkov**, ktorí prišli aj vďaka novým opatreniam Schémy (možnosť vyplnenia jednoduchšej otázky pri registrácii a udeľovaní identifikátora – odkiaľ ste sa dozvedeli o Slovensku a pracovnej ponuke, na ktorú ste reagovali?).

## 3. Indikatívny rozpočet

Indikatívny položkový rozpočet niektorých odporúčaných nástrojov na podporu komunikácie Schémy pracovnej mobility formou kampane.

Položky sú orientačné, upresnenie a ďalšie rozpracovanie je možné urobiť na základe východísk a zadania. Ceny sú uvedené v eurách bez DPH.

POLOŽKY		HONORÁRE	PRIAME NÁKLADY
<b>KOORDINAČNÝ WORKSHOP</b>	Roly a zodpovednosti jednotlivých stakeholdrov v rámci kampane – koordinácia, priority za rezorty, messaging. Príležitosti pre komunikáciu – pred/počas a po schválení Schémy	1 800,00	
<b>MEDIÁLNY TRÉNING PRE KOMUNIKÁTOROV</b>	Formulovanie posolstiev pre konkrétne skupiny opatrení/dopady opatrení. Ťažké otázky – príprava (do 6 osôb)	3 000,00	
<b>KREATÍVNY KONCEPT A IDEA KAMPANE (lákanie talentov, pracovné príležitosti pre zahraničných pracovníkov)</b>	Workshop s gestormi komunikačnej kampane na podporu Schémy pracovnej mobility – brief, obsah jednotlivých častí kampane, časový harmonogram, technické podklady k zadaniu a rozpočtu	2 500,00	
	Návrh hlavnej myšlienky kampane a copywriting, návrh stratégie kampane a rozpracovanie do komunikačného mixu	3 000,00	
	Návrh hlavnej vizuálnej identity kampane a kľúčových vizuálov	3 500,00	500,00

POLOŽKY		HONORÁRE	PRIAME NÁKLADY
<b>VIZUÁLY KAMPANE</b>	Copywriting – spracovanie textov na jednotlivé nosiče, schvaľovanie (webový portál, bannery, advertoriály do vybraných zahraničných médií)	2 500,00 – 5 000,00	
	Bannery – grafická príprava nosičov v rôznych rozmeroch (EN)	1 000,00	
<b>WEBOVÝ PORTÁL</b> (napr. ilustračný názov Workinslovakia.com)	Copywriting – spracovanie textov na portál a schvaľovanie (EN), preklady	3 000,00 – 6 000,00	400,00 – 600,00
	Grafický návrh	4 500,00	800,00
	Vývoj, programovanie a testovanie webu	3 000,00	10 000,00
<b>Portfólio – obsah, kľúčové vizuály a profily na sociálnych sieťach</b>	Ilustrácie/fotenie vybraných komunikátorov a zahraničných pracovníkov	1 500,00	2 000,00 – 3 000,00
<b>Príbehy/videovizitky zahraničných pracovníkov</b> (vybrané profesie)	Príbehy/ilustračné zábery (vyžitie materiálov mimovládnych organizácií)	1 000,00	
	Krátke promovideá zahraničných pracovníkov žijúcich v SR podľa profesií/ národností (cena 1x video rozsah 1,5 - 2 min.)	2 500,00	400,00
<b>BANNEROVÁ KAMPAŇ</b>	Rešerš relevantných portálov a databáz (recruitment dashboards) v spolupráci so sieťou zastupiteľských úradov MZVaEZ SR, vybranými obchodnými komorami (v spolupráci s lokálnym partnerom, mediálnou/online agentúrou podľa cieľovej krajiny)	1 800,00 – 3 000,00	v závislosti od konkrétneho zadania
	Rozpočet online kampane (v závislosti od konkrétneho zadania) – podľa rozsahu/trvania/ cieľových krajín	v závislosti od konkrétneho zadania	v závislosti od konkrétneho zadania
	Nákup médií (v závislosti od konkrétneho zadania)/online	v závislosti od konkrétneho zadania	v závislosti od konkrétneho zadania
<b>SOCIÁLNE SIETE</b>	<b>Príprava stratégie komunikácie na sociálnych sieťach, profily (FB, LinkedIn)</b>		
	Návrh stratégie, frekvencia príspevkov, KPIs, reporting, promo	2 500,00	
	Tematické okruhy, príprava 10 príspevkov s copytextami	2 000,00	
	Návrh vizuálnej identity pre použitie na sociálnych sieťach	1 000,00	
	Obsah a správa sociálnych profilov – suma za mesiac	1 500,00	
<b>PROJEKTOVÉ RIADENIE</b>	podľa stanoveného rozsahu a trvania kampane	v závislosti od konkrétneho zadania	v závislosti od konkrétneho zadania



Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) – Úrad v SR

Grösslingová 35, 811 09 Bratislava

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

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