

ZAMESTNÁVANIE CUDZINCOV Z KRAJÍN MIMO EÚ V KONTEXTE ZMIEN NA SLOVENSKOM TRHU PRÁCE

EMPLOYMENT OF FOREIGNERS FROM NON-EU COUNTRIES IN THE CONTEXT OF CHANGES IN THE SLOVAK LABOUR MARKET

Romana Hricová – Renáta Madzinová

Abstract

The labour market is subject to constant changes to which it must adapt. Not only the Slovak labour market has been affected in recent years mainly by non-economic factors - the Covid-19 pandemic and the war in Ukraine. The article is focused on the analysis of the situation on the labour market and employment in the years 2018 - 2023, which reflects changes in social life in Slovakia and abroad. It points to the gradual application of pressure by employers who have been facing labour shortage problems for a long time. The main goal of the article is to identify changes in the labour market of the Slovak Republic and outline possible changes that would have a positive impact on the labour market. To achieve this goal, 2 partial goals were set, the first is a description of legislative changes in the field of employment for the period 2019 - 2022 together with an analysis of employment according to selected indicators. The second sub-goal is focused on the development of changes in the employment of foreigners in the Slovak Republic during the monitored period, together with proposals for improving the current situation.

Keywords: foreigners, employment, labour market, workforce

JEL Code: J 61, J 24

Úvod

Rýchly vedecký a technologický pokrok prinesie zásadné kultúrne, sociálne a hlavne ekonomické zmeny na ktoré je potrebné sa pripraviť. Ako dôsledok prudkého rozvoja digitálnych technológií sa výrazne zmení pracovné prostredie takmer všetkých výrobných podnikov v nasledujúcich dvadsiatich rokoch. (Hecklau et al, 2017). Roboty budú v stále väčšej miere vykonávať jednoduché a komplexné práce, ktoré patria medzi opakovateľné,

rutinné a algoritmizovateľné. (Berkovič, Masarová, 2019). Profesionálny úspech jednotlivca bude závisieť od jeho zručnosti prispôbiť sa potrebám „nového“ trhu práce.

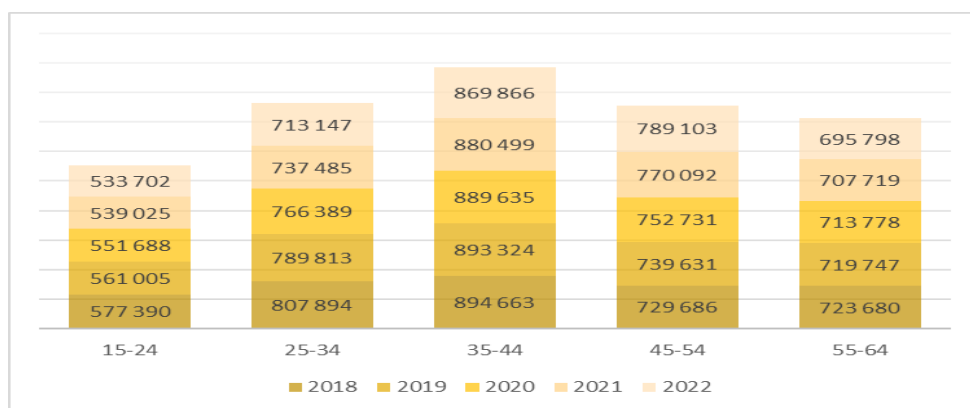
V roku 2023 už aj slovenský trh práce zaznamenáva výrazné zmeny, ktoré boli vyvolané najmä rýchlo sa rozširujúcou aplikovanou vedou a technikou. Zmeny v zamestnanosti budú aj naďalej pokračovať a dá sa očakávať vznik nových druhov pracovných miest, ktoré so sebou prinesú neobmedzené príležitosti pre zvyšovanie produktivity práce a uľahčenie až úplné odstránenie manuálnej a rutinnej práce. Okrem rastúcich nárokov na pracovnú silu v oblasti vedomostí, zručností a návykov, je dostupnosť pracovnej sily na trhu formovaná tromi silami - starnutím, vzdelaním a migráciou. (Bakošová et al., 2019)

Keďže Slovensko, tak ako väčšina krajín EÚ starne, je potrebné vytvoriť ciele opatrenia pre rýchly krátkodobý prechod súčasnej pracovnej sily na pracovnú silu vhodnú pre budúcnosť. V tomto smere je možná pomoc zo strany zahraničnej pracovnej sily. Prítom Slovenská republika nepatrí medzi hlavné cieľové krajiny imigrantov. Na druhej strane hoci podiel cudzincov na Slovensku od vstupu do EÚ rastie, ich počet je stále relatívne nízky v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ. (Docquier et al., 2019).

1 Charakteristika pracovného trhu Slovenskej republiky

Rovnako ako mnoho iných krajín sveta, aj Slovensko čelí starnutiu obyvateľstva a nedostatku aktívnej pracovnej sily, ktorá nahradí silnú skupinu zamestnancov, ktorí odchádzajú do dôchodku. Obr.1 ukazuje obyvateľov SR v jednotlivých vekových kategóriách v rokoch 2018-2022. Pre trh práce je rozhodujúci vývoj medzi počtom tých obyvateľov, ktorí na trh práce vstupujú (veková kategória 15 – 24 rokov) a tých, ktorí z trhu práce odchádzajú (veková kategória 55 – 64 rokov).

Obr. 1: Veková štruktúra obyvateľov v aktívnom veku na Slovensku v rokoch 2018 – 2022 podľa vekových skupín

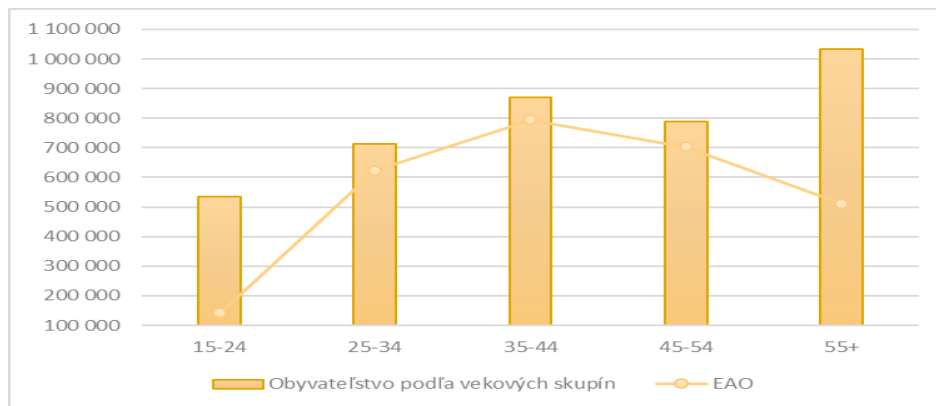


Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo ŠÚ SR

V rokoch 2018 – 2022 bola najväčšia časť obyvateľov SR v aktívnom veku v skupine 35 – 44 rokov. Táto veková skupina sa na celkovom obyvateľstve v produktívnom veku podieľala počas všetkých rokov 24,13 %. Obyvatelia vo veku 25 – 34 a 45 – 54 rokov tvorili takmer rovnako veľkú skupinu obyvateľov (približne 20 % každá skupina). Najväčší rozdiel bol medzi hraničnými vekovými skupinami, teda medzi zamestnancami odchádzajúcimi do dôchodku a zamestnancami, ktorí do pracovného pomeru nastupujú. Počet zamestnancov, ktorí do dôchodku odchádzajú bol počas všetkých rokov vyšší ako počet tých, ktorí na pracovný trh vstupujú a tento rozdiel sa pohyboval od 146 291 v roku 2018 až po 168 695 v roku 2021. O rok neskôr sa tento rozdiel znížil na 162 096, čo je síce na úrovni hodnoty z roku 2019, stále však ide o pomerne vysoký rozdiel v počte pracujúcich.

Pri pohľade na ekonomickú aktivitu obyvateľstva¹, sú rozdiely ešte vyššie, keďže časť mladých ľudí vo veku 15 – 24 rokov nenastupuje do práce, ale študuje či už na Slovensku alebo v zahraničí, prípadne odchádza do zahraničia za prácou. Na trhu tak zamestnávateľom vznikajú ešte väčšie problémy s nedostatkom pracovnej sily.

Obr. 2: Počet obyvateľov SR v aktívnom veku a počet ekonomicky aktívnych obyvateľov v SR v roku 2022 podľa vekových skupín



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo ŠÚ SR

Nedostatok pracovnej sily na Slovensku je zjavný aj z podielu ekonomicky aktívneho obyvateľstva na aktívnom obyvateľstve SR v jednotlivých vekových skupinách. Vo vekovej skupine 35 – 44 rokov bolo v rokoch 2018 – 2022 zamestnaných priemerne 89,37 % obyvateľstva, pričom podiel ekonomicky aktívneho obyvateľstva sa počas analyzovaných

¹ Za ekonomicky aktívne obyvateľstvo, alebo obyvateľstvo v produktívnom veku sa považujú občania vo veku 15 – 64 rokov, ktorí vstupujú na trh práce a sú zamestnaní alebo si aktívne hľadajú prácu. Počet EAO je zvyčajne nižší ako počet obyvateľov danej krajiny, keďže časť populácie nevstupuje na trh práce, ani si prácu aktívne nehľadá, a to z rôznych dôvodov.

rokov zvyšoval (z 88,30 % na 91,31 %). Na viac ako 80 % je ekonomicky aktívne obyvateľstvo aj vo vekových skupinách 45 – 54 rokov (priemerne 88,82 %) a 25 – 34 rokov (84,16 %). Nájst' voľnú pracovnú silu vo veku 25 – 54 rokov sa pre zamestnávateľov stáva čoraz ťažším. Preto zamestnávatelia siahajú po zamestnávaní aj na trhu ohrozenej skupine zamestnancov vo vekovej kategórii 55+. Z tejto skupiny osôb bolo ekonomicky aktívnych priemerne 67,52 %. Rast počtu pracujúcich práve z tejto vekovej kategórie je viditeľný aj z toho, že podiel EAO rastie z 62,04 % v roku 2018 na 73,48 % v roku 2022. Zo štatistických údajov vyplýva, že časť zamestnancov je ešte v podnikoch možné vykryť aj zamestnaním osôb vo veku 55-64.

Z pohľadu na poslednú skupinu aktívneho obyvateľstva SR vo veku 15 – 24 rokov je možné konštatovať, že ekonomicky aktívnych je priemerne iba 28,85 %, pričom ekonomická aktivita sa v priebehu analyzovaných rokov znižovala z 32,87 % v roku 2018 na 26,57 % v roku 2022. Podľa údajov Sociálnej poisťovne, odchádzalo v rokoch 2020 – júl 2023 ročne do dôchodku, alebo do predčasného dôchodku priemerne 54 845 osôb. Najviac nových dôchodcov evidovala Sociálne poisťovňa v roku 2021 (62 156) a v roku 2022 (61 859). okrem starobných dôchodcov odišlo v každom roku do predčasného dôchodku viac ako 12 000 obyvateľov, pričom do júla 2023 to bolo 12 170, čo je viac ako štvrtina nových dôchodcov.

Krátky štatistický prierez ukazuje, že nové pracovné pozície na Slovensku môžu zamestnávatelia obsadiť iba tak, že „preberú“ zamestnancov iného podniku, zamestnajú osoby vo veku 55-64 alebo siahnu po cudzincoch.

1.1 Problémy slovenských zamestnávateľov

Prieskumy (Berkovič, Masarová, 2019) tiež ukazujú, že sa vyvíjajú aj požiadavky zamestnávateľov a už teraz je problém s vhodnou pracovnou silou. Zamestnávatelia majú dlhodobo najmenší záujem o zamestnancov so základným vzdelaním. Keďže najväčší nedostatok zamestnancov je v priemysle, môže byť hlavným dôvodom nedostatku pracovnej sily povaha tohto odvetvia, a teda tlak na vzdelanie v rôznych odbornostiach, minimálne na úrovni stredoškolského vzdelávania. Veľký dopyt je tak po absolventoch technických smerov bez ohľadu na vyštudovaný odbor. Na druhej strane je veľký záujem aj o vysokoškolsky vzdelaných ľudí hlavne infromatických odborov. Menší dopyt je po pracovníkoch z odboru manažmentu a ekonómie, ostatné odbory vie Slovensko pokryť z vlastných zdrojov. Dlhodobo sa tiež ukazuje, že záujem o pracovníkov, ktorí vyštudovali sociálne vedy je takmer nulový.

Okrem uvedených skutočností je slovenský trh charakteristický aj tým, že zatiaľ čo na východe a juhu krajiny je relatívne vysoký počet disponibilnej pracovnej sily ale nedostatok voľných pracovných miest, na západnom konci krajiny je to naopak, teda vysoký počet voľných pracovných miest preyšuje množstvo disponibilnej pracovnej sily. Je nanajvýš potrebné, tieto dva trhy prekryť, čo je problém, ktorý štát dlhodobo zanedbával². Štát síce vedel výrazne pomôcť zamestnávateľom aj zamestnancom, a teda aj celému trhu práce v čase pandémie covidu zavedením tzv. kurzarbeitom, ale neriešil systémové problémy, ktoré naďalej pretrvávajú.

Štát má pritom viacero nástrojov, ktoré môže použiť na preliatie zamestnancov v rámci krajiny, na rast zamestnanosti napríklad marginalizovaných skupín obyvateľstva, ale aj na zamestnávanie občanov tretích krajín. V prvom rade je potrebné dobudovať infraštruktúru ako cestnú tak aj železničnú (tú aj zrýchliť), vytvoriť systém nájomného bývania, zabudovať nástroje na podporu flexibility pracovnej sily (napr. skrátené pracovné úväzky, zjednodušiť zamestnávanie ľudí z tretích krajín, podporiť agentúrne zamestnávanie). Tiež ako nevyhnutný krok sa ukazuje prehodnotenie daňového a odvodového zaťaženia práce, ktoré je v SR jedno z najvyšších v rámci EÚ.

Situácia sa do zaujímavej miery zlepšila v dôsledku zamestnávania ukrajinských občanov so štatútom dočasného útočiska. Aj keď agenda legalizácie zamestnania občana z tretej krajiny nie je procesne zložitá, problémom je skôr časová náročnosť, byrokracia a nezjednotenie procesov v rámci jednotlivých štátnych inštitúcií.

Slovensko je zaujímavé pre cudzincov z tretích krajín vďaka prístupu do schengenského priestoru a relatívne vyšším mzdám v porovnaní so mzdou v domácej krajine. Ale ostatné krajiny EÚ ponúkajú vyššie platy, lepšie sociálne zabezpečenie, integráciu a následný rozvoj a uplatnenie zahraničnej pracovnej sily aj v dlhodobom horizonte. Slovensko so svojim viac-menej „vľáčnym“ prístupom k zahraničnej pracovnej sile stále akoby ani neexistovalo na medzinárodnom trhu práce. Zahraničnými pracovnými agentúrami je obchádzané. Na druhej strane SR potrebuje vysokokvalifikovaných a technicky zameraných zamestnancov. Súvisí to s rozvojom Industry 4.0 a jeho dôležitou súčasťou „Internetu vecí“. Jedná sa o sieť objektov, rôznych strojov, zariadení a ďalších predmetov, ktoré majú zabudovanú elektroniku, softvér a senzory pripojené k počítačovej sieti. To umožňuje týmto objektom rýchly zber, analýzu a výmenu aj veľkého množstva dát (Grmanová, 2019). A práve nástup kyberfyzikálnych systémov prináša zmeny ešte väčším

² Noví investori s väčším počtom pracovných miest prichádzajú na južné a východné Slovensko v rokoch 2022 – 2023 a ich vplyv na trh práce sa týchto lokalitách prejaví až v ďalších rokoch.

zrýchlením procesov. To samozrejme vyvoláva aj zmeny na trhu práce. Nastane tak posun z hľadiska pracovného prostredia a to aj z pohľadu požadovanej kvalifikácie zamestnancov. Robotnícke pozície budú skôr zamerané na dozor a kontrolu zariadení. Niektoré profesie prestanú byť potrebné a budú vznikáť nové. (Grmanová, 2019). Ak chce byť Slovensko konkurencieschopné, je potrebné, aby vláda podporovala digitalizáciu, venovala zvýšenú pozornosť zmenám na trhu práce, čo ide ruka v ruke s pozitívnym postojom k informačným a komunikačným technológiám. No práve potenciál rastu informačno-komunikačných technológií začína zaostávať v dôsledku obmedzenosti vzdelávacieho systému, ktorý nevie pripraviť vhodných pracovníkov. (Buganova et al, 2019).

1.2 Zamestnávanie cudzincov slovenskými zamestnávateľmi – legislatívny rámec

Klesajúci počet obyvateľov SR a vysoké percento zamestnanosti práceschopného obyvateľstva, vytvárajú priestor pre zamestnávanie cudzincov.

Cudzinci, ktorí na Slovensku pracujú, môžu pracovať na základe pracovného povolenia (zvyčajne cudzinci z tretích krajín), alebo na základe informačnej karty (cudzinci z krajín EÚ/EHP, alebo z tretích krajín na základe osobitných predpisov). Vo všeobecnosti sú podmienky na zamestnávanie cudzincov na Slovensku upravené nasledujúcimi základnými zákonmi:

- 1) Zákonom č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- 2) Zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov,
- 3) Zákonom č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov. (SBA, 2022).

Práve druhý menovaný zákon stanovuje nielen práva a povinnosti pre občanov tretích krajín ale aj pre zamestnávateľov, úrady práce a Ústredie práce, sprostredkovateľov zamestnania za úhradu a agentúry dočasného zamestnania.

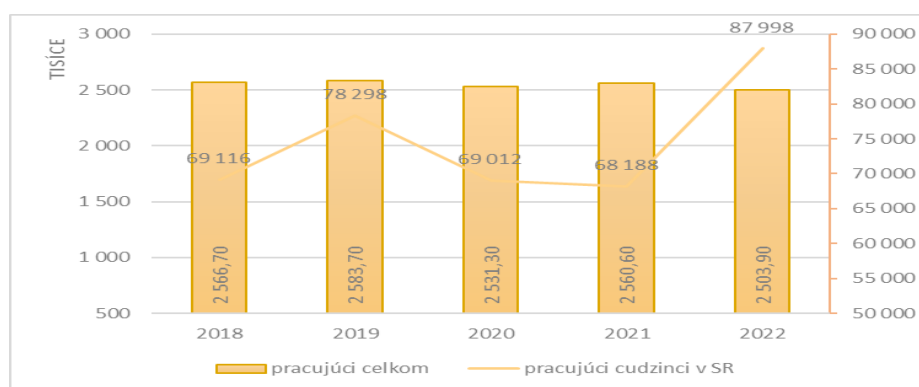
Nedávne zmeny v slovenskej legislatíve majú niekoľko sľubných črt, ktoré pravdepodobne zosúladiu postupy SR s ich západoeurópskymi susedmi. Pokrok v súvislosti s pandémiou Covid-19 v nasledujúcich mesiacoch a rokoch bude mať významný vplyv na implementáciu novej legislatívy. (Přívvara, Rievajová, 2021).

Komplikovaný proces, ako aj vysoká miera byrokracie a zdĺhavosť procesov súvisiacich so zamestnávaním cudzincov z tretích krajín na Slovensku sa prejavuje v nízkom počte cudzincov, ktorí pracujú v slovenských podnikoch.

Počet pracujúcich na Slovensku, bez ohľadu na vekovú kategóriu, bol v rokoch 2018 – 2022 kolísavý. K medziročnému nárastu počtu zamestnaných došlo v rokoch 2019 (0,66 % tempo rastu) a 2021 (1,16 % tempo rastu). V ostatných sledovaných rokoch došlo k medziročnému poklesu v počte zamestnaných a tieto poklesy boli vyššie ako nárasty počtu zamestnaných.

Pri zamestnaných cudzincoch na Slovensku bol trend zvyšovania ich počtu dlhodobý, a to až do roku 2019. Pandémia Covid-19 výrazne znížila počet zamestnaných cudzincov na Slovensku. Avšak rok 2022 a polovica roka 2023 naznačuje, že počet zamestnaných cudzincov na Slovensku bude vyšší, ako tomu bolo v predchádzajúcich rokoch.

Obr. 3: Vývoj celkového počtu zamestnaných osôb a počtu cudzincov zamestnaných v SR v rokoch 2018 – 2022

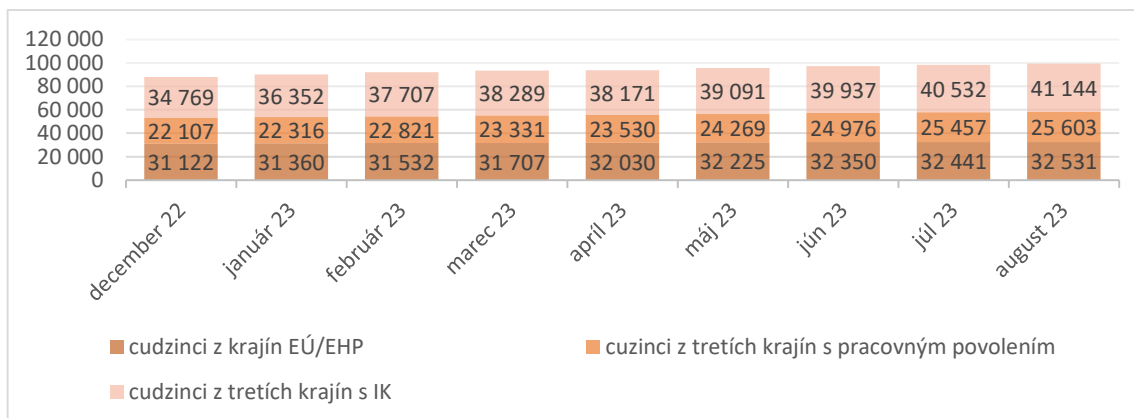


Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo ŠÚ SR

Počet cudzincov sa v roku 2022 oproti roku 2018 zvýšil o 18 882. Tempo rastu počtu pracujúcich cudzincov na Slovensku bolo oveľa vyššie ako tomu bolo pri domácich zamestnancoch. Kým počas pandémie bolo medziročné tempo rastu zamestnaných cudzincov na úrovni -11,86 % (rok 2020) a o rok neskôr -1,19 %, v ostatných rokoch bolo tempo rastu zamestnávania cudzincov výrazne vyššie (13,28 % v roku 2019 a 29,05 % v roku 2022).

Napriek vysokému nárastu počtu zamestnaných cudzincov na Slovensku, bol ich podiel na celkovej zamestnanosti malý. Z celkového počtu zamestnaných (občanov SR a cudzincov spolu) tvorili cudzí štátni príslušníci priemerne 2,84 %, pričom najvyššie percento zamestnaných cudzincov na Slovensku bolo v roku 2022 na úrovni 3,40 %.

Obr. 4: Vývoj počtu cudzincov pracujúcich na Slovensku v období december 2022 - august 2023

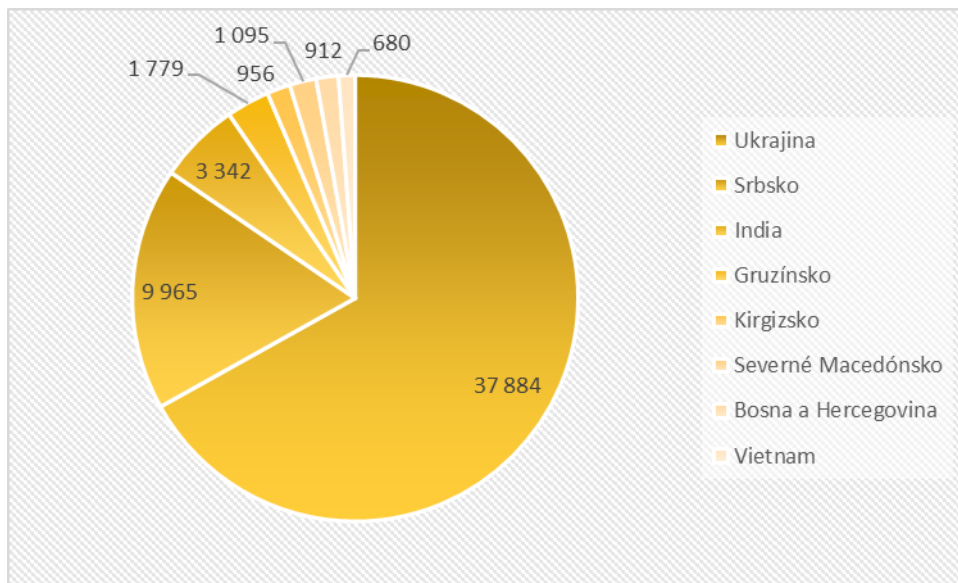


Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo ŠÚ SR

Jednoznačne najväčšiu kategóriu zamestnaných cudzincov na Slovensku tvoria cudzinci z tretích krajín, ktorí pracujú na základe pracovného povolenia. V uvedenom období tvorili 39,50 – 44,41 % zo všetkých cudzincov zamestnaných na Slovensku. Postup zamestnávania je v tejto skupine cudzincov najdlhší a najkomplikovanejší. Výnimku tvoria iba sezónni zamestnanci, ktorých zamestnávanie je najmenej komplikované a časovo aj najmenej náročné.

Priemerne 34 % zamestnaných cudzincov na Slovensku pochádza z krajín EÚ/EHP. Ich podiel sa v uvedenom období každý mesiac znižoval, a to v prospech cudzincov z tretích krajín, ktorí pracujú na základe informačnej karty. Výraznejší nárast počtu pracujúcich cudzincov z tretích krajín na Slovensku nastal v apríli 2022, a to vplyvom vypuknutia ozbrojeného konfliktu na Ukrajine. Zamestnávateľia na Slovensku dostali možnosť občanov Ukrajiny zamestnať na základe potvrdenia o dočasnom útočisku, čím títo občania získali status odídenca. Obr.5 zachytáva počet cudzincov z tretích krajín zamestnaných na Slovensku na základe pracovného povolenia aj informačnej karty. Celkovo sa občania tretích krajín uvedených v Obr.4 v auguste 2023 podieľali na celkovej zamestnanosti cudzincov z tretích krajín pracujúcich na Slovensku 84,82 %.

Obr. 5: Podiel obyvateľov tretích krajín s najvyšším zastúpením zamestnaných na Slovensku v auguste 2023



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov UPSVaR

Ukrajinci zamestnaní na Slovensku tvoria spomedzi občanov tretích krajín najpočetnejšiu skupinu, a to dlhodobo. V auguste 2023 ich na Slovensku bolo zamestnaných 10 440 na základe povolenia na zamestnanie a 27 444 na základe informačnej karty. V porovnaní s decembrom 2022 sa ich stav znížil o 359 zamestnancov pracujúcich na základe povolenia na prácu a zvýšil o 2 685 zamestnancov pracujúcich na základe informačnej karty.

Druhou najpočetnejšou skupinou cudzincov pracujúcich na Slovensku sú rovnako dlhodobo občania Srbska. V posledných dvoch rokoch narástol počet obyvateľov Gruzínska a v roku 2023 sa výrazne zvýšil aj počet Indov, ktorí sú na Slovensku zamestnaní. Od decembra 2022 sa ich do konca augusta 2023 zamestnalo na Slovensku celkom o 2 037 viac (o 1 646 na základe povolenia na zamestnanie, o 391 viac na základe IK).

Aj zamestnávateľ, ktorý chce zamestnávať občana z krajiny mimo EÚ má povinnosti, medzi ktoré patrí:

1. Neporušil zákaz nelegálneho zamestnávania v období posledných 5 rokov (k novelizácii došlo od 1.1.2019, kedy sa špecifikovali subjekty, ktoré tejto povinnosti podliehajú a zjednotila sa požiadavka na počet rokov týkajúca sa nelegálneho zamestnávania).
2. Zamestnáva menej ako 30 % štátnych príslušníkov tretích krajín.
3. Nemá nedoplatky na dani z príjmu ani neuhradené povinnosti voči Sociálnej poisťovni a zdravotným poisťovniam, nie je v konkurze alebo v likvidácii a súčasne nemá evidované

neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru. (SBA, 2022)

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

1. najmenej 15 pracovných dní pred podaním žiadosti o modrú kartu
2. je povinný najmenej 20 pracovných dní pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účely zamestnania oznámiť úradu práce, že má voľné pracovné miesto a uviesť jeho charakteristiku. Týka sa to všetkých zamestnávateľov, teda aj tých, chcú zamestnať obyvateľa tretej krajiny už zamestnaného u iného zamestnávateľa. Táto povinnosť sa nevzťahuje na tých zamestnávateľov, ktorí zverejňujú svoje ponuky prostredníctvom informačného systému verejnej správy,
3. najmenej 10 pracovných dní pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania, ak sa vyžaduje povolenie na zamestnanie; alebo najmenej 5 pracovných dní pred podaním žiadosti o predĺženie povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania. (SBA, 2022)

2 Návrhy na zlepšenie stávajúcej situácie

Ako už bolo spomenuté, Slovensko dlhodobo čelí nedostatku pracovnej sily, ktorá sa v posledných dvoch rokoch stala akútnou. Okrem nedostatku voľnej pracovnej sily, Slovensko čelí aj odchodu obyvateľov za prácou do zahraničia. Pritom na Slovensku je nedostatok pracovníkov aj na pozíciách, ktoré Slováci obsadzujú v zahraničí. Samozrejme je tu priama súvislosť medzi ohodnotením zamestnanca na Slovensku a v zahraničí na rovnakej pozícii.

Slovenskej republike by pomohlo, keby zamestnanci neodchádzali pracovať do zahraničia, to je však podmienené rozdielom nielen pracovných ale hlavne peňažných podmienok medzi Slovenskom a zahraničím. Vytvoriť pracovné prostredie, z ktorého by hlavne mladí Slováci neodchádzali je tak behom na dlhú trať. A keďže deficit pracovníkov je akútny vo viacerých odvetviach, je podľa Asociácie personálnych agentúr Slovenska (APAS) riešením zamestnávanie cudzincov z tretích krajín. Problém zamestnávania cudzincov z tretích krajín na Slovensku je potrebné riešiť systematicky v súčinnosti so všetkými zainteresovanými stranami.

Podľa APAS použitie národných vízových systémov nie je postačujúcim riešením tejto problematiky. Systém národných víz, pri ktorom sa uplatňuje tzv. zrýchlený postup získania prechodného pobytu, sa javí ako jedna z možností, ako získať pracovníkov rýchlejšie. Problémom zostáva, že zrýchlený režim národných víz pomôže riešiť naliehavú situáciu len pri vybraných povolaniach, ktoré sú dlhodobo identifikované ako zamestnania s nedostatkom pracovnej sily. (Cebrová, 2023)

Záver

Bolo by žiaduce, aby Slovenská republika z dlhodobého hľadiska začala robiť koncepčné zmeny. Je jednoznačne potrebné zmeniť Slovensko z montážnej a automobilovej dielne Európy na krajinu zameranú na vedu, výskum a inovácie, čo znamená na ekonomiku s vyššou pridanou hodnotou. Zároveň je zrejmé, že obyvateľstvo SR starne a na pracovný trh prichádza menej pracovnej sily, ako z neho odchádza. Preto nové pracovné miesta, ktoré súčasný pracovný trh ponúka, alebo ktoré v najbližšom čase začnú vznikajú, je potrebné obsadzovať zatiaľ nevyužitou pracovnou silou (marginalizované skupiny), alebo cudzincami. Treba však poznamenať, že časť nových pracovných miest si bude vyžadovať úplne nové vedomosti, zručnosti a návyky, ktoré práve tieto skupiny zamestnancov nemusia vykazovať. Celoživotné vzdelávania sa už stalo nevyhnutnosťou.

Už dnes sa ukazuje, že situáciu s nedostatkom pracovnej sily na Slovensku nebude možné riešiť bez zahraničnej pracovnej sily. Je preto dôležité, aby zamestnávateľské organizácie vytvárali tlak na štátne inštitúcie smerujúce k zjednodušeniu a zrýchleniu procesov legalizácie pobytu a zamestnávania občanov tretích krajín.

Vláda Slovenskej republiky v septembri tohto roku (2023) schválila nariadenie, vďaka ktorému bude možné získať národné pracovné víza vybraným skupinám občanov tretích krajín. Jedná sa o sedemnást krajín mimo EÚ. Takto bude možné obsadiť miesta operátorov v strojárkej výrobe, v hutníckom, gumárenskom a zlievarenskom priemysle, operátorov elektronických zariadení, vysokozdvížného vozíka, zvaračov a obrábačov kovov, nastavovačov CNC strojov, stavebných a prevádzkových elektrikárov prípadne údržbárov, štátnymi príslušníkmi tretích krajín. Štát bude môcť udeliť najviac dvetisíc národných víz ročne. Uvedené nariadenie síce môže pomôcť preklenúť nedostatok pracovnej sily, ale vzhľadom na voľby, ktoré 30.9.2023 na Slovensku prebehli je otázne, či uvedené nariadenie nebude zrušené prípadne modifikované novou vládou.

Štát na trhu práce by nemal fungovať len ako prvok, ktorý dohliada na dodržiavanie zákonov, ale mal by sa stať prvkom, ktorý vytvára pre trh práce dobré podnikateľské prostredie, a to v širšom kontexte (podpora skrátených pracovných úväzkov; zjednodušenie procesu zamestnávania domácich občanov aj cudzincov; podpora nájomného bývania; lepšia infraštruktúra; podpora zamestnávania marginalizovaných skupín a cudzincov; zviditeľnenie SR na medzinárodnom trhu práce).

Nízke percento zamestnaných cudzincov na Slovensku by bolo možné zvýšiť viacerými opatreniami. Zamestnávateľia aj zamestnávateľské agentúry dlhodobo žiadajú upravenie a zjednodušenie procesu prijímania cudzincov do pracovného pomeru na Slovensku. Nielen zamestnávanie, ale aj vhodná forma integrácie cudzincov a ich rodinných príslušníkov na Slovensku je ďalší z mnohým neriešených problémov, ktorý sa v plnej miere odhalil pri príchode občanov Ukrajiny na Slovensko (jazyková podpora; dlhodobé ubytovanie; podpora pre rodiny – deti a rodinných príslušníkov).

PodĎakovanie

Príspevok je súčasťou výstupov projektov KEGA 038TUKE-4/2022 a VEGA 1/0268/22 udelenými Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky.

Literatúra

- Bakošová, A., Bulla, R., Bugár, Š., Kozáková, E., Kučerová G. (2023). Migrácia pracovnej sily z tretích krajín a trh práce v SR II. (odborná analýza a identifikácia spoločenských výziev). Dostupné na: https://ia.gov.sk/data/files/np_PKSD/Analzy/Stat/Migracia_pracovnej_sily_z_tretich_krajin_a_trh_prace_v_SR_II.pdf?csrt=13674385125429884705
- Berkovič, V., Masárová, T., Grenčíková, A. (2019). Impact of Industry 4.0 to changes in the Structure of Job. In: *Zborník vedeckých príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Vplyv industry 4.0 na tvorbu pracovných miest*. 21.11.2019, Trenčianske Teplice, SR
- Buganová, K., Šimičková, J. (2019). Increasing the Competitiveness of Enterprises through the Implementation of Risk Management in the Context of the Industry 4.0 Concept. In: *Zborník vedeckých príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Vplyv industry 4.0 na tvorbu pracovných miest*. 21.11.2019, Trenčianske Teplice, SR

- Cebrová, L. (2023). Slovensko urgentne potrebuje zamestnať cudzincov. Neobsadených je viac ako 90 000 pozícií. Startitup. Dostupné na: <https://www.startitup.sk/slovensko-urgentne-potrebuje-zamestnat-cudzincov-neobsadenych-je-viac-ako-90-000-pozicii/>
- Docquier, Frederic, Kone, Zovanga L.& Mattoo, Aaditya, et al. (2019). Labor Market Effects of Demographic Shifts and Migration in OECD Countries. *European Economic Review*. Vol. 113, pp. 297 - 324.
- Grmanová, E. (2019). Zamestnanie cudzincov podľa vykonávanej profesie v SR. In: Zborník vedeckých príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie Vplyv industrie 4.0 na tvorbu pracovných miest. 21.11.2019, Trenčianske Teplice, SR, str.124
- Hecklau, F., Orth, R., Kidschun, F., Kohl, H. (2017). Human Resources Management: Meta – Study – Analysis of Future Competences in Industry 4.0. In: *Proceedings 13th European Conference on Management Leadership and Governance (ECMLG)* . ACPI, London, UK
- Přívvara, A., Rievajová, E. (2021). Migration governance in Slovakia during the COVID-19 crisis. *Migration Letters*, 18(3), 331-338.
- SBA (2022). Analýza zmien na trhu práce a zamestnávania cudzincov na Slovensku v rokoch 2019-2021. Bratislava. 2022. Dostupné na: <https://monitoringmsp.sk/wp-content/uploads/2022/10/Analyza-zmien-na-trhu-prace-a-zamestnavania-cudzincov-na-Slovensku-v-rokoch-2019-2021.pdf>
- Slovenský štatistický úrad (2023). Dostupné na: http://statdat.statistics.sk/cognosext/cgi-bin/cognos.cgi?b_action=xts.run&m=portal/cc.xts&gohome=

Kontakt

Ing. Romana Hricová, PhD. (romana.hricova@tuke.sk)

Technická univerzita Košice, FVT so sídlom v Prešove

Bayerova 1

SK - 080 01 Prešov

Ing. Renáta Madzinová, PhD. (madzinova@sagency.sk)

Slovak Business Agency, NP Monitoring podnikateľského prostredia

Kúpeľná 6

SK - 080 01 Prešov