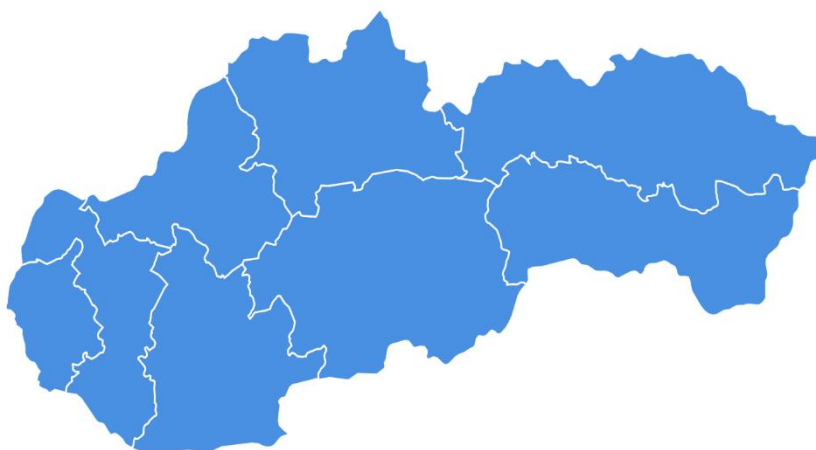




MINISTERSTVO
PRÁCE, SOCIÁLNYCH
VECÍ A RODINY
SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike



**Strategické plánovanie, riadenie a regulovanie
pracovnej mobility cudzincov na trh práce v
Slovenskej republike**

**do roku 2020
s výhľadom do roku 2030**

Obsah

- I. Základné informácie o stratégii**
- II. Popis stratégie**
- III. Cieľ stratégie**
- IV. Kontext migračnej politiky v SR**
- V. Vymedzenie základných pojmov**
- VI. Analýza potreby vypracovania stratégie pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike: prioritné oblasti**
- VII. Možnosti financovania**
- VIII. Stratégia pracovnej mobility cudzincov: krátkodobé ciele**
 - Cieľová skupina
 - Aktuálna situácia na trhu práce: analýza
- IX. Krátkodobé opatrenia**
- X. Stratégia pracovnej mobility cudzincov: dlhodobé ciele**
 - Cieľová skupina
 - Trendy a vízie na trhu práce: analýza
 - 1. Udržateľný ekonomický rast a zlepšovanie kvality života
 - 2. Nové technológie a zmeny na trhu práce
 - 3. Udržateľný ekonomický rast a zlepšovanie kvality života a dôchodkového zabezpečenia
 - 4. Nelegálne zamestnávanie a zneužívanie práce
 - 5. Integrácia na lokálnej úrovni
- XI. Dlhodobé opatrenia**
- XII. Monitorovanie a hodnotenie realizácie stratégie**
- XIII. Rozpočet a zdroje financovania**
- XIV. Zoznam skratiek**
- XV. SWOT analýza**
- XVI. Referencie a použitá literatúra**

Základné informácie o stratégii

Názov stratégie	Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike
Identifikácia potreby	V Slovenskej republike aktuálne neexistuje komplexná stratégia pre riešenie problematiky expresného ako aj dlhodobého nábora a zamestnania zahraničnej pracovnej sily, ktorá by pokryla potreby slovenskej ekonomiky, najmä strategických investorov.
Zadávatel' stratégie	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
Gestor tvorby stratégie	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
Typ stratégie	Medzirezortná stratégia
Spolupracujúce strany pri realizácii stratégie a pri zodpovednosti za implementáciu	Členovia Medzirezortnej expertnej komisie pre oblasť pracovnej migrácie a integrácie cudzincov (MEKOMIC) ¹ , poradného orgánu ministra práce, sociálnych vecí a rodiny pre realizáciu úloh v oblasti migračnej a integračnej politiky Slovenskej republiky a ostatné subjekty prierezovo zviazané plnením uznesenia vlády SR k Stratégii pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike
Definovaný cieľ	Vytvorenie prvého strategického dokumentu Slovenskej republiky v oblasti regulovanej pracovnej mobility cudzincov na trh práce v Slovenskej republike
Spôsob ako cieľ dosiahnuť	Predloženie konkrétnej vízie a stanovenie konkrétnych opatrení v oblasti regulovanej pracovnej mobility cudzincov na trh práce v Slovenskej republike
Rozpočet implementácie	Z rozpočtovej kapitoly subjektov zodpovedných za realizáciu Stratégie pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike, štátny rozpočet, ako aj zvaženie využitia Operačného programu Ľudské zdroje, Fondu pre azyl, migráciu a integráciu na roky 2014–2020 (AMIF) a Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+)
Rok vypracovania stratégie	2018
Schvaľovateľ stratégie	Vláda Slovenskej republiky
Forma schválenia	Uznesenie vlády Slovenskej republiky
Súvisiaca legislatíva	Zákony v oblasti sociálnych vecí, rodiny a služieb zamestnanosti, inšpekcie práce, nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, pobytu cudzincov, cezhraničnej spolupráce, pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb

Doba realizácie stratégie	a) krátkodobá: 2018–2019; b) dlhodobá: od roku 2019 s výhľadom do roku 2030
Kontext vzniku stratégie	Vlastná iniciatíva
Stručný opis riešeného problému a obsahu stratégie	<p>V Programovom vyhlásení vlády Slovenskej republiky boli identifikované viaceré strategické výzvy s dosahom na ďalší sociálny a ekonomický vývoj štátu a na rozvoj celej spoločnosti, medzi ktoré patrí zvýšený dôraz „na otázky nelegálnej a nekontrolovateľnej migrácie“, vytváranie podmienok na „konkurenčnú schopnosť odvetví priemyslu, energetiky a dopravy s dosahom na zamestnanosť a environmentálny rozvoj Slovenska“, ako aj potrebu zabrať sa novými „technologickými zmenami, označované ako štvrtá priemyselná revolúcia, ovplyvňujúca štruktúru hospodárstva Slovenskej republiky“. Vláda SR sa prihlásila, že bude „zohľadňovať potreby zamestnávateľov, najmä pokiaľ ide o pracovné sily, uvedomujúc si, že nedostatok kvalifikovaných pracovníkov dnes predstavuje vážnu hrozbu pre ďalší rast slovenských podnikov.“</p> <p>Za účelom naplňania Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky, ako aj za účelom reakcie na uvedené strategické výzvy sa Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky iniciatívne rozhodlo – vzhľadom na svoju pôsobnosť v oblasti prípravy stratégie zamestnanosti, koordináciu jej tvorby a politiky trhu práce – vypracovať Stratégiu pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike, ktorá bude definovať krátkodobú a dlhodobú stratégiu pracovnej mobility cudzincov s cieľom a) zabezpečiť udržateľný ekonomický rast a zlepšovanie kvality života občanov, ako aj cudzincov žijúcich na Slovensku; b) reagovať na nové technológie a na zmeny na trhu práce; c) reagovať na zmeny v demografickom vývoji a s tým súvisiacimi dopadmi na systém sociálneho a dôchodkového zabezpečenia; d) bojovať proti nelegálnej práci, odlišným pracovným podmienkam ako majú občania SR zo strany zamestnávateľov, ako aj zneužívaniu práce; e) podporiť integráciu cudzincov na lokálnej úrovni.</p>
Vyhodnocovanie stratégie	zaslanie odpočtu plnia opatrení Stratégie pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike na ad hoc dožiadanie ministra práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.
Indikátory	Realizovanie/nerealizovanie stanovených opatrení.

Obsah stratégie

Popis stratégie

Predkladaná stratégia je rezortná (sektorová) stratégia² iniciatívne vypracovaná na úrovni MPSVR SR v oblastiach týkajúcich sa pracovnej mobility cudzincov a zaoberá sa strategickým plánovaním a organizovaním riadenej a regulovanej pracovnej mobility cudzincov na trh práce v SR. **Stratégia bude aktualizovaná priebežne podľa aktuálnej situácie na trhu práce v SR (v perióde jedného roka). Podľa časovej náročnosti pôjde o krátkodobé, mimoriadne opatrenia (2018–2019) a dlhodobé opatrenia (od roku 2019 s výhľadom do roku 2030), ktoré budú v rámci pravidelnej aktualizácie Stratégie následne diskutované v rámci MEKOMIC.** Cez navrhované opatrenia sa stratégia usiluje o plánovaný manažment riadenej a regulovanej pracovnej mobility cudzincov na trh práce v SR.

Cieľ stratégie

Cieľom predkladanej stratégie je návrh opatrení, ktoré by sa zamerali na riešenie nedostatku pracovnej sily v SR v niektorých odvetviach. Strategický prístup k riadenej a regulovanej pracovnej mobilite cudzincov na trh práce v SR bude preto vyžadovať opatrenia cielené na pracovnú mobilitu, ktorá bude zodpovedať požiadavkám trhu práce SR s dôrazom na preferovanie občanov tretích krajín s požadovanou kvalifikáciou, ktoré prispievajú k celkovej konkurencieschopnosti SR (vedeckí a výskumní pracovníci). Rezort práce podporuje riadenú a regulovanú pracovnú mobilitu cudzincov zameranú na kompenzáciu nedostatku disponibilnej pracovnej sily na trhu práce v SR, a to v tých odvetviach, kde vznikajú problémy s obsadzovaním voľných pracovných miest. Presadzuje taký rozmer regulovanej a kontrolovanej pracovnej mobility, ktorá bude predchádzať spoločenským, sociálnym a ekonomickým napätiam. Stratégia vychádza z dôrazu na zachovanie bezpečnosti SR, práv občanov SR, ako aj práv cudzincov, s prechádzaním nerovnakému postaveniu a sociálnemu dumpingu. Predkladaná Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR akcentuje prioritu zamestnávania občanov SR, a preto zdôrazňuje potrebu prijímania viacerých vnútorných, domácich reforiem zameraných na aktívnu politiku zamestnanosti, predovšetkým vo forme opatrení na podporu vnútornej, domácej, pracovnej mobility za prácou, na integráciu dlhodobo nezamestnaných na pracovný trh, na rekvalifikácie nezamestnaných zodpovedajúcich potrebám zamestnávateľov a na prijímanie reforiem zameraných na prepojenosť vzdelávacieho systému na reálne potreby trhu práce: *„K citlivému náboru cudzincov ako pracovnej sily by malo byť pristúpené až vtedy, keď zlyhajú všetky dostupné cesty ako mobilizovať a využiť autochtónne pracovné zdroje.“*³ Politika zamestnanosti rezortu práce vychádza v prvom rade z potreby umiestňovania nezamestnaných občanov SR na uvoľnené aj novovytvorené pracovné miesta. Prioritou rezortu práce je zlepšiť prístup UoZ na trh práce v súlade s dopytom. Vízia, z ktorej predkladaná stratégia vychádza, je vyjadrená v dokumente **Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020**. *„Základným kritériom prijímania cudzincov v rámci riadenej ekonomickej migrácie je ich potenciál pre rozvoj slovenského hospodárstva a spoločnosti s preferenciou prijímania migrantov, ktorí majú potrebnú kvalifikáciu a kompetencie, aby pokryli pretrvávajúci dopyt po nedostatkových profesiách na národnom trhu práce, s dôrazom na*

*kultúrne blízke krajiny.*⁴ Predkladaná Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR zohľadňuje aj potenciálne riziká, ktoré by mohla spôsobiť prílišná liberalizácia zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín a uvádza ich v SWOT analýze.

Kontext migračnej politiky v SR

Problematika migrácie a integrácie sa na Slovensku riadi dvoma materiálmi prijatými vládou SR: **Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020** (uznesenie vlády SR č. 574/2011) v gescii MV SR a **Integračná politika Slovenskej republiky** (uznesenie vlády SR č. 45/2014) v gescii MPSVR SR. Oba materiály majú podobnú filozofiu: stanovujú úlohy pre zodpovedné ministerstvá, ktoré ich rozpracúvajú do vlastných akčných plánov. Odpočty plnenia úloh z akčných plánov (MV SR a MPSVR SR) predkladajú vláde SR v podobe dvoch informatívnych materiálov: **Súhrnná správa o stave plnenia cieľov a opatrení Integračnej politiky Slovenskej republiky** (za príslušný rok, zrušená uznesením vlády č. 405/2018 zo dňa 5. septembra 2018) a **Súhrnná správa o stave plnenia úloh, zámerov a cieľov migračnej politiky** (za príslušný rok). V riadení migračných a integračných politík na Slovensku tak absentuje systematické riešenie a opatrenia v oblasti migračných a integračných politík v rámci oboch dokumentov sa neraz prelínajú a prekrývajú. Migračná politika SR a Integračná politika SR boli koncipované v diametrálne odlišnom spoločensko-ekonomickom kontexte (roky 2011 a 2014) a postupné vyhodnocovanie kvality každoročných odpočtov, ako aj z hľadiska súčasných výziev a problémov na slovenskom trhu práce, odhaľuje, že si vyžadujú komplexnú aktualizáciu. Tieto okolnosti vyhodnotilo MPSVR SR tak, že prevzalo iniciatívu a vypracovalo strategický materiál pracovnej mobility cudzincov na trh práce v SR, stanovujúci opatrenia, ktoré by mali viesť, tak krátkodobo (2018–2019), ako aj dlhodobo (od roku 2019 s výhľadom do roku 2030), k riešeniu identifikovaných problémov – ktoré sú popísané v strategických dokumentoch prijatých vládou SR,⁵ ako aj analytických komentároch vypracovaných na úrovni Inštitútu finančnej politiky⁶, Inštitútu sociálnej politiky,⁷ Inštitútu vzdelávacej politiky⁸ a Inštitútu zdravotnej politiky⁹: zabezpečenie udržateľného ekonomického rastu a zlepšovania kvality života, zvládnutie nových trendov na trhu práce, ako sú nové technológie a postupná robotizácia výrobných procesov, reakcia na zmeny v demografickom vývoji a s tým súvisiace dopady na systém sociálneho a dôchodkového zabezpečenia, reakcia na narastajúce zneužívanie práce a nelegálne zamestnávanie, ako aj, v neposlednom rade, zefektívnenie integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín na lokálnej úrovni (mestá, obce a samosprávy). Na tomto mieste je ale potrebné upozorniť, že predloženie záväznej prognózy vývoja (v prípade tejto stratégie trhu práce) na dlhšie časové obdobie (napríklad na 20, 30 rokov) je prakticky nemožné, a to z dôvodu, ako v inej súvislosti, uvádza **Prognóza populačného vývoja Slovenskej republiky do roku 2060**, že „ťažko odhadnuteľné vonkajšie podmienky“ vnášajú do procesu prognózovania „silný prvok neurčitosti“.¹⁰ Akékoľvek prognózy je preto potrebné neustále vyhodnocovať.¹¹ Na základe súčasných štatistických dát je ale možné pomenovať aktuálne trendy a z nich formulovať konkrétne vízie a plány – respektíve scenáre¹² – ktoré však môžu byť modifikované tak domácim ako aj globálnym politicko-ekonomickým vývojom.

Vymedzenie základných pojmov

Slovenský právny poriadok pojem migrant nedefinuje, ale pracuje s pojmom **cudzinec**, pričom cudzincom je každý, kto nie je občanom SR.¹³ Pojem migrant je ale príliš široký, a nie vždy je zrejmé, akú osobu (skupinu osôb) ním označujeme. Pri osobe (alebo skupine osôb), ktoré sa rozhodli migrovať (z latinského *migration* v zmysle putovať, zmena, presun), a teda dočasne alebo trvalo zmeniť miesto svojho pobytu, rozlišujeme viaceré odlišné kategórie.¹⁴ Môže ísť o dobrovoľnú migráciu v rámci danej krajiny (vnútroštátna migrácia) alebo o dobrovoľnú migráciu z jednej krajiny do druhej (medzinárodná, resp. zahraničná migrácia). Môže ísť ale aj o nútenú migráciu, kedy je daná osoba nútená migrovať v dôsledku prírodných alebo ľuďmi zapríčinených situácií: patria medzi ne najmä obchodovanie s ľuďmi, prenasledovanie, konflikty, humanitárne, prírodné alebo environmentálne katastrofy či následky realizácie (infraštruktúrnych) rozvojových projektov.¹⁵ Taktiež, v prípade migrujúcej osoby rozlišujeme osobu, ktorá migruje z ekonomických dôvodov na zabezpečenie materiálneho zlepšenia živobytia¹⁶ alebo z pracovných dôvodov, že osoba sa zaoberá alebo chce zaoberať platenou aktivitou v štáte, ktorého nie je občanom; osobu, ktorá migruje z dôvodu štúdia alebo realizácie výskumu; osobu, ktorá migruje (uteká) z vlastnej krajiny, pretože je v nej prenasledovaná podľa dôvodov uvedených v Ženevskom dohovore (v slovenskom právnom poriadku bol pojem utečenec nahradený pojmom azylant).

Zahraničnú migráciu môžeme rozdeliť na *regulárnu* a *neregulárnu*. Pojem **iregulárna/neregulárna migrácia**, definuje pohyb osôb, ktorý prebieha mimo regulačných noriem vysielajúcich, tranzitných a prijímajúcich krajín. Z hľadiska cieľových krajín ide o vstup, pobyt alebo prácu v krajine bez potrebného povolenia alebo dokumentov požadovaných podľa imigračných predpisov. Z pohľadu vysielajúcej krajiny sa iregulárnosť prejavuje napríklad v prípadoch, keď osoba prekročí medzinárodnú hranicu bez platného cestovného pasu alebo cestovného dokladu alebo nespĺňa administratívne požiadavky na opustenie krajiny. Takže pojem „nelegálna migrácia“ by sa mal obmedziť na prípady pašovania migrantov a obchodovania s ľuďmi.¹⁷ **Iregulárny migrant** je preto osoba, ktorá kvôli neoprávnenému vstupu porušila podmienky vstupu alebo ktorej vypršala platnosť víz, čím stratila legálne právne postavenie v danom štáte. Definícia zahŕňa okrem iného aj tie osoby, ktoré regulovane vstúpili do tranzitnej alebo hostiteľskej krajiny, ale ktoré sa v nej zdržiavali dlhšie nad rámec platného povolenia, alebo vstúpili do zamestnania, ktoré príslušná legislatíva daného štátu definuje ako nelegálne.¹⁸ Slovenská legislatíva pracuje s pojmom nelegálny migrant, ktorý ale nedefinuje. **Regulárna migrácia** je vstup do krajiny (prekročenie hraníc) s platnými dokladmi, vízom, alebo s príslušným povolením na pobyt, teda pohyb osôb, ktorý prebieha v rámci regulačných noriem vysielajúcich, tranzitných a prijímajúcich krajín¹⁹ (napr. ekonomická migrácia, pracovná migrácia, migrácia za účelom zlúčenia rodiny, štúdia).

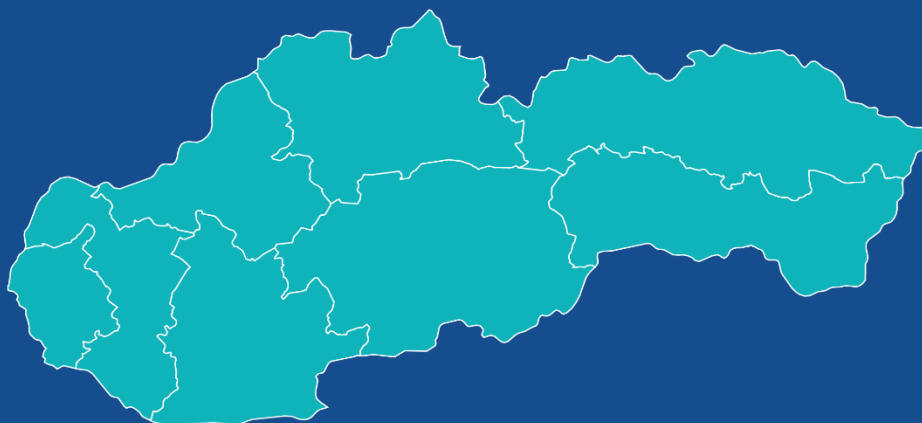
Už z tohto rozdelenia je zrejmé, že definovať pojem migrácia výhradne negatívne môže viesť k zavádzajúcim záverom, že každá forma migrácie je nelegálna. Existuje však migrácia, ktorá je regulovaná (regulárna/legálna), keď migrujúca osoba prekračuje hranice daného štátu spôsobom, že splní nevyhnutné požiadavky pre legálny vstup do prijímacieho štát. Keďže predkladaná stratégia vychádza z dôrazu na presné definovanie využívaných pojmov, nebude využívať pojem *migrácia*, ale pojem *mobility*, pretože pojem migrácia aktuálne nesie, ako bolo spomenuté vyššie, takmer výhradne negatívnu sémantickú záťaž.

Pojem cudzinec je všeobecný pojem, označujúci každého, kto nie je štátnym občanom SR. Avšak v kontexte EÚ je *cudzinec* osoba, ktorá nie je občanom členského štátu EÚ, no v kontexte SR je cudzinec osoba, ktorá nie je štátnym občanom SR (občania EÚ/EHP a štátni príslušníci tretích krajín). Zákon č. 5/2004 Z. z. službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ale priznáva občanovi EÚ/EHP rovnaké postavenie ako občanovi SR. Stratégia bude preto využívať presnejšie definované kategórie osôb: 1) štátny občan niektorého členského štátu EÚ, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarskej konfederácie²⁰ (ďalej „občan EÚ/EHP“); 2) štátny príslušník krajiny²¹, ktorá nie je členským štátom EÚ, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou alebo ide o osobu bez štátnej príslušnosti²² (ďalej „štátny príslušník tretej krajiny“). **Pre účely tejto stratégie sa opatrenia stratégie budú primárne orientovať na štátnych príslušníkov tretích krajín**, keďže pri zamestnávaní občanov EÚ/EHP platia rovnaké pravidlá, ako pri zamestnávaní občanov SR, a preto Slovensko nekladie na zamestnávanie občanov EÚ/EHP špeciálne legislatívne obmedzenia.

Cieľovou skupinou predkladanej stratégie preto **nie sú utečenci, či žiadatelia o azyl**. Stratégia sa sústreďuje sa na **riadenú** (regulárnu/legálnu) **pracovnú mobilitu cudzincov** zameranú na kompenzáciu nedostatku disponibilnej pracovnej sily na trhu práce v SR.

Analýza potreby vypracovania stratégie pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike: prioritné oblasti

PRIORITNÉ OBLASTI



Udržateľný
ekonomický
rast
a zlepšovanie
kvality života



Nové
technológie
a zmeny na trhu
práce



Demografický
vývoj,
starnutie
obyvateľstva
a systém
sociálneho a
dôchodkového
zabezpečenia



Nelegálna
práca
a zneužívanie
práce



Integrácia na
lokálnej úrovni

Možnosti financovania



Európske
zdroje
AMIF

Jedným z finančných mechanizmov je *Fond pre azyl, migráciu a integráciu* na roky 2014–2020, v gescii MV SR, ktorého cieľom je účinné riadenie migračných tokov a vykonávanie, posilňovanie a rozvoj spoločnej politiky v oblasti azylu, doplnkovej ochrany a dočasnej ochrany a spoločnej prisťahovaleckej politiky pri plnom rešpektovaní práv a zásad zakotvených v Charte základných práv Európskej únie. Jedným z cieľov tohto fondu je podporovať legálnu migráciu do členských štátov v súlade s ich hospodárskymi a sociálnymi potrebami, napríklad potrebami trhu práce, a zároveň zabezpečovať integritu prisťahovaleckých systémov členských štátov a podporovať skutočnú integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín.



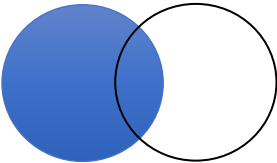
Európske
zdroje
ESF+

V súvislosti s prípravou programového obdobia 2021 – 2027 zverejnila Európska komisia dňa 30. mája 2018 návrh Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom sociálnom fonde plus (ESF+), ktorého cieľom by mala byť podpora zamestnanosti prostredníctvom aktívnych intervencií umožňujúcich (opätovné) začlenenie do trhu práce, a to najmä v prípade mladých ľudí, dlhodobo nezamestnaných a neaktívnych osôb, ako aj prostredníctvom podpory samostatnej zárobkovej činnosti a sociálneho hospodárstva.



Európske
zdroje
OP IZ

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR plní úlohu riadiaceho orgánu pre *Operačný program Ľudské zdroje*. Stratégia Operačného programu Ľudské zdroje vychádza z Národného programu reforiem SR, ktorý definuje opatrenia na posilňovanie ekonomického rastu a zamestnanosti Slovenskej republiky. Tieto opatrenia prispievajú k naplneniu národných cieľov, ktoré sú v súlade so stratégiou Európa 2020. S podporou *Operačného programu Ľudské zdroje* je možné poskytovať sociálne služby a zdravotnú starostlivosť migrantom a účastníkom s cudzím pôvodom v súlade so zásadou rovného zaobchádzania.



Vzhľadom na pretrvávajúcu potrebu zintenzívniť snahy v oblasti riadenia migračných tokov v Únii ako celku a zabezpečiť koherentnú, silnú a dôslednú podporu solidarity a snáh o zdieľanie zodpovednosti by sa z ESF+ mali poskytovať prostriedky na podporu sociálno-ekonomickej integrácie príslušníkov tretích krajín, ktoré budú doplnkom k akciám financovaným z *Fondu pre azyl a migráciu*. Z ESF+ sa bude ďalej podporovať dlhodobá integrácia migrantov, zatiaľ čo z *Fondu pre azyl a migráciu* sa budú zabezpečovať krátkodobé potreby.

Stratégia pracovnej mobility cudzincov: krátkodobé ciele

Cieľová skupina

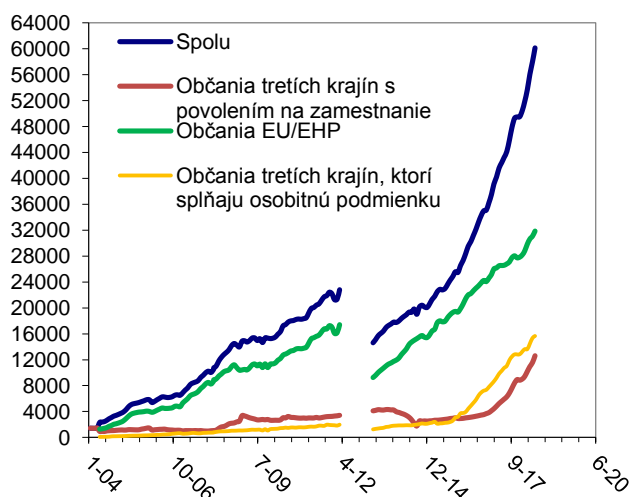
Štátni príslušníci tretích krajín.

Aktuálna situácia na trhu práce: analýza

Štatistika

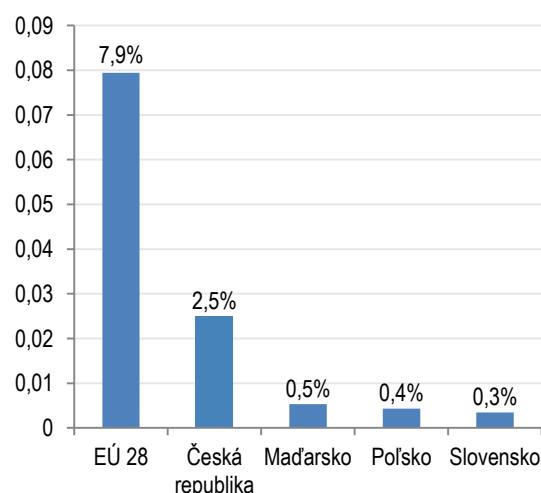
I keď počet cudzincov na Slovensku pribúda, podiel cudzincov s dlhodobým pobytom je nízky. Celkový počet cudzích štátnych príslušníkov vykonávajúcich pracovnú činnosť na území Slovenskej republiky k 31. júlu 2018 bol **60 136** osôb. Z tohto počtu bolo **31 857** občanov členských štátov EÚ a **12 617** štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich na základe povolenia na zamestnanie alebo vydaného potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a **15 662** štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú vo výnimkách a nepotrebujú povolenia/potvrdenia na zamestnanie. **Napriek nárastu počtu cudzincov je podiel pracujúcich cudzincov, ktorí plánujú pracovať v SR dlhšie ako 12 mesiacov, alebo majú v SR centrum svojich ekonomických záujmov, na celkovom počte pracujúcich v SR, je v porovnaní s EÚ 28 a ostatných krajín V4, nízky (0,3 %).**

Graf 1: Počet cudzincov pracujúcich na Slovensku v tisícoch (stav k decembru roka)



Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Graf 2: Podiel pracujúcich cudzincov na celkovom počte pracujúcich v percentách (1.-3. kvartál 2017)



Zdroj: Eurostat

Ako uvádza **analytický komentár Inštitútu sociálnej politiky**: „Cudzincov na slovenskom trhu práce pribúda od roku 2013, avšak ich pobyt má skôr krátkodobý charakter. Prichádzajú najmä občania Srbska a Rumunska, ktorí sú koncentrovaní v malom počte okresov s veľmi nízkou nezamestnanosťou. Priemerný vymeriavací základ

*cudzincov je nižší v porovnaní s občanmi SR, avšak v skupine 1 % najlepšie zarábajúcich je priemerná mzda cudzincov vyššia. Najviac cudzincov pracuje v odvetviach, kde pred zaradením do evidencie pracovalo málo nezamestnaných, a v povolaniach s najvyšším počtom voľných pracovných miest. Cudzinci teda skôr dopĺňajú nedostatok vhodnej domácej pracovnej sily.“²³ Prax tak ukazuje, že slovenský trh práce stále častejšie vyžaduje nízko kvalifikované až nekvalifikované pracovné pozície: „výrazný podiel operatívnych a nekvalifikovaných prác v Slovenskej republike vykonávajú cudzí štátni príslušníci.“²⁴ **Z hľadiska týchto faktov môžeme konštatovať, že „ekonomickí migranti zriedka vytláčajú z trhu práce miestnu pracovnú silu“, „obsadzujú pracovné miesta, o ktoré nemá lokálna pracovná sila záujem“, „obsadzujú horšie platené pracovné miesta alebo dostávajú nižšiu odmenu v porovnaní s miestnou pracovnou silou.“²⁵***

Prioritný cieľ

Krátkodobým cieľom predkladanej stratégie je preto **prijatie dočasných, mimoriadnych, opatrení (hot-fix), na riešenie aktuálneho nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily na slovenskom trhu práce, s výhľadom neskoršieho zváženia nutnosti ponechania prijatých mimoriadnych opatrení, vzhľadom na aktuálne potreby trhu práce, resp. aktuálneho počtu cudzincov na Slovensku.** Cieľom je vytvorenie prostredia, kde trh práce nebude brzdou, ale katalyzátorom udržateľného ekonomického rastu prostredníctvom kvalitných a vysokokvalifikovaných ľudských zdrojov umožňujúcich Slovensku súperiť o investície vysokej pridanej hodnoty.

Analýza

Európska únia a Slovensko ako jej súčasť, zažíva v súčasnosti dynamické zmeny v mnohých oblastiach vrátane nových migračných trendov. Charakteristickou črtou migračných vzorcov v Európe je okrem pracovnej mobility občanov EÚ/EHP, aj pracovná mobilita štátnych príslušníkov tretích krajín. Z pohľadu pracovnej mobility bolo a je Slovensko skôr zdrojovou krajinou. Napriek relatívne nízkej miere pracovnej mobility štátnych príslušníkov tretích krajín sa na Slovensku v súčasnosti táto problematika dostáva do popredia z dôvodu vznikajúceho problému nedostatku špecificky kvalifikovanej pracovnej sily. Ekonomika SR, podobne ako v iných krajinách EÚ, čelí v súčasnosti značnému štrukturálnemu nedostatku pracovnej sily v určitých profesiách, čoho dôsledkom môže byť obmedzený hospodársky rast, nízka produktivita a absencia inovácií. V budúcnosti tak môžu štrukturálne zmeny na trhu práce ďalej zvyšovať dopyt po kvalifikovanej (aj nekvalifikovanej) pracovnej sile, ktorá nie je okamžite dostupná na trhu práce, v dôsledku čoho sa bude tento nedostatok prehĺbovať a nemožno ho vyriešiť v rámci domácej pracovnej sily.

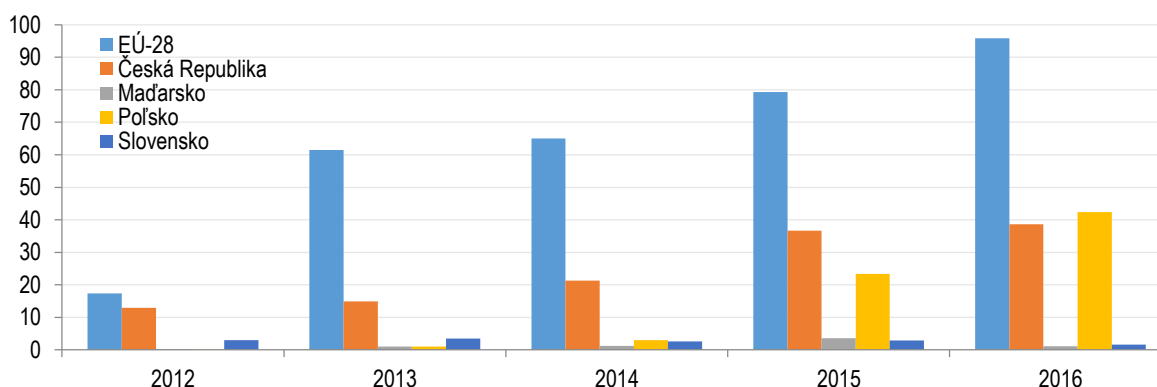
Slovenská ekonomika v súčasnosti výrazne napreduje, čo sa pozitívne prejavuje aj na trhu práce. V júli 2018 miera evidovanej nezamestnanosti, podľa údajov ÚPSVaR, dosiahla hodnotu 5,47 % a celkovo bolo na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny evidovaných 181 322 UoZ, z toho 103 454 žien (57 %). Z celkového počtu UoZ bolo 83 % (150 898) ZUoZ podľa § 8 zákona o službách zamestnanosti (napr. absolvent školy, občan starší ako 50 rokov veku, dlhodobo nezamestnaný občan, občan so zdravotným postihnutím). Ku koncu júla 2018 úrady práce evidovali 82 496 VPM. Napriek tomu, že situácia na slovenskom trhu práce je v súčasnosti priaznivá a dopyt po pracovnej sile umožňuje vstup na trh práce i osobám, ktoré v minulosti nenachádzali uplatnenie na trhu práce, zo štatistických údajov ÚPSVaR vyplýva, že naďalej existujú bariéry (objektívne i subjektívne), ktoré bránia UoZ vstup na trh práce.

Pracovné miesta sa tvorili vo všetkých sektoroch domácej ekonomiky, najvýraznejšie však v priemysle. Výrazná pozitívna ekonomická situácia znižuje motiváciu osôb k odchodu do zahraničia a naopak, zo zahraničia sa navracajú osoby, ktoré tam v minulosti odišli za lepšími podmienkami. V rokoch 2016 a 2017 prišlo do SR viac osôb ako z nej odišlo; počet prichádzajúcich osôb zo zahraničia pritom výraznejšie vzrástol a počet odchádzajúcich osôb klesol. Zároveň aktuálne zaznamenávame odchod početne najsilnejších ročníkov a príchod početne najslabších ročníkov, čo v kombinácii s výrazným rastom ekonomiky vyúsťuje do historicky najvyššieho nedostatku pracovných síl v podmienkach SR.

Nedostatok pracovnej sily začína mierne kompenzovať pracovná sila zo zahraničia. Rekordne rástol počet cudzincov pracujúcich na Slovensku – v roku 2017 nárast o 12 tisíc, ktorí obsadili každé štvrté novovytvorené pracovné miesto, kým v roku 2016 to bol nárast o 8 tisíc a cudzinci obsadili 15 % všetkých nových pracovných miest. Cudzinci prichádzajú hlavne do regiónov s nedostatkom pracovnej sily a poukazujú tak na nedostatočnú pracovnú mobilitu domácej pracovnej sily. Trh práce bude v roku 2018 pokračovať vo výraznom raste, keď sa zamestnanosť zvýši o 1,7 %. V ekonomike tak pribudne takmer 40 tisíc nových pracovných miest, z čoho viac ako polovica v sektore trhových služieb. Počet Slovákov pracujúcich v zahraničí bude klesať a zároveň na slovenskom trhu práce pribudnú noví zahraniční pracovníci.

Pokiaľ ide o modré karty, inštitút modrých kariet nie je natoľko využívaný, respektíve nespĺňa očakávania väčšiny členských štátov EÚ. Za päť rokov (2012–2016) bolo na Slovensku vydaných len 32 modrých kariet. Česká republika a Poľsko zaznamenali rýchlejší nárast udelených modrých kariet a v roku 2016 vydali až 39 resp. 42 kariet na milión pracujúcich, zatiaľ čo Slovensko menej ako dve modré karty na milión pracujúcich.

Graf 3: Počet vydaných modrých kariet na milión pracujúcich



Zdroj: Eurostat

Systém modrých kariet EÚ, ktorý bol v SR prijatý v roku 2009, sa v doterajšej praxi ukázal ako nedostatočný a neatraktívny, a preto nebol v plnej miere využitý. Reštriktívne podmienky prijímania a existencia paralelných pravidiel, podmienok a postupov na vnútroštátnej úrovni obmedzili využívanie tohto systému. Iba 31 % vysokokvalifikovaných migrantov z krajín OECD si za svoju destináciu vybralo EÚ, čo znamená, že kvalifikovaní pracovníci si vyberajú iné cieľové krajiny, ktoré EÚ na hospodárskej úrovni konkurujú. Z toho dôvodu Európska komisia pristúpila k revízii smernice o modrých kartách a vypracovala návrh, ktorý mení existujúce pravidlá s cieľom zlepšiť schopnosť EÚ pritiahnúť a udržať si vysokokvalifikovaných občanov tretích krajín, keďže demografický vývoj naznačuje, že aj napriek kvalifikovanejším

pracovným silám v EÚ získaným po realizácii nového programu zručností bude v budúcnosti naďalej pretrvávajúť potreba pritiahnúť ďalšie talenty. Členské štáty budú v súlade so zmluvou naďalej zodpovedné za rozhodovanie o počtoch štátnych príslušníkov tretích krajín hľadajúcich prácu, ktorých prijmú na svoje územie. Môžu vykonať aj test trhu práce, ak na trhu práce dochádza k vážnym narušeniam, ako je vysoká miera nezamestnanosti v danom povolaní alebo odvetví, a to aj na časti ich územia. Jedno z opatrení, ktoré by prispelo k zvýšeniu počtu štátnych príslušníkov tretích krajín, je zníženie administratívnych nárokov kladených pri vysokokvalifikovaných zamestnaniach, nenahlasovanie voľných pracovných miest zamestnávateľmi, zníženie poplatkov za vydanie povolenia na pobyt z dôvodu podnikania, či zrýchlenie procesov na strane úradov hraničnej a cudzineckej polície.

Ďalším problémom je, že proces udeľovania prechodného pobytu na účel zamestnania trvá neprimerane dlho a neposkytuje potrebnú pružnosť pre zamestnávateľov. Novelou zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, účinnou od 1. mája 2018, boli prijaté opatrenia, ktoré skrátili proces získania prechodného pobytu na účel zamestnania pre vybrané profesie podľa zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily na úradoch práce o 20 dní. Avšak podľa zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, lehota pre rozhodnutie o udelení prechodného pobytu na účel zamestnania je až 90 dní (s možnosťou jej predĺženia o ďalších 30 dní je možné v zložitých prípadoch). Skrátenie lehoty na príslušných oddeleniach cudzineckej polície môže prispieť k zrýchleniu procesu príchodu potrebných pracovníkov, musí však dôjsť na doplnenie personálneho stavu občianskymi zamestnancami a presunu neobsadených policajných tabuliek do regiónov s predpokladanou možnosťou obsadenia. Taktiež, niektoré úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, sú v agende pracovnej mobility cudzincov personálne poddimenzované. Na príslušných úradoch práce pôsobí stále takmer rovnaký počet pracovníkov na tejto agende ako bolo pred desiatimi rokmi, pričom počet cudzích štátnych príslušníkov vykonávajúcich pracovnú činnosť na území SR sa oproti roku 2008 (12 800) niekoľko násobne zvýšil (2018: 61 000). Pokiaľ ide o úlohy konzulárnej služby MZVaEZ SR, za posledné 3 roky zaznamenali ZÚ výrazný nárast záujmu o povolenie na prechodný pobyt (v roku 2015 – 1 691 podaní, v roku 2016 – 3 100, v roku 2017 – 4 560, za prvých 7 mesiacov roku 2018 – 3 174), pričom spracovanie žiadostí o povolenie na pobyt na území SR patrí medzi časovo najnáročnejšie konzulárne agendy.

Aktuálny pozitívny hospodársky rast Slovenska výrazne ovplyvňuje aj situáciu na trhu práce. Na jednej strane sa zvyšuje zamestnanosť a znižuje sa nezamestnanosť, no na druhej strane rastie počet voľných pracovných miest, na ktoré zamestnávatelia nedokážu nájsť vhodného uchádzača. Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily predstavuje novú výzvu na trhu práce vo viacerých okresoch a odvetviach, pričom jej avizovaný nedostatok MPSVR SR prvýkrát zapracovalo do Národného programu reforiem SR 2017. Podľa konjunkturálneho prieskumu v priemysle bol nedostatok zamestnancov ako obmedzujúci faktor výroby označený historicky najväčším počtom zamestnávateľov. Napriek tomu je v evidencii úradov práce ku koncu júla 2018 evidovaných 181 322 UoZ. Táto skutočnosť potvrdzuje štruktúrny nesúlad medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Podľa výstupov Národného projektu Prognózy na trhu práce v SR II (Kvantifikácia disparít na trhu práce z pohľadu profesií, odvetví a regiónov a z nich vyplývajúce odporúčania pre trh práce v SR a jej jednotlivých regiónoch v roku 2017) dôsledkom takýchto štruktúrnych disparít na trhu práce je predovšetkým nízke využívanie ekonomického potenciálu krajiny, nízka dôvera vo vzdelávací systém krajiny, obmedzený rozvoj podnikov a nedostatočný rast produktivity

práce. V súčasnosti tak čelíme na slovenskom trhu práce výrazným kvantitatívnym, ale aj kvalitatívnym disparitám. Napriek tomu, že z celkového agregátneho pohľadu prichádza, a aj v strednodobom horizonte bude prichádzať, na trh práce menej absolventov, ako si trh práce bude vyžadovať, štruktúra a kvalita týchto absolventov nezodpovedá požiadavkám dopytu na trhu práce. Pri mnohých odboroch vzdelania výrazne prevyšujú počty absolventov nad dopytom po nich, pri iných je zase ponuka nedostatočná a trh práce by dokázal absorbovať väčšie množstvo pracovných síl, ako je v podmienkach Slovenska k dispozícii. V mnohých prípadoch nejde len o kvantitatívny štruktúrny problém, ale aj o kvalitatívny aspekt, keď absolventi jednotlivých odborov vzdelania nespĺňajú kvalifikačné predpoklady pre výkon korešpondujúcich zamestnaní.

Zoznam zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily zverejnil ÚPSVaR prvýkrát 25. júna 2018. Vychádza z databázy VPM neobsadených najmenej 3 mesiace v priebehu roka a databázy UoZ vhodných na obsadenie VPM na základe poslednej vykonávanej profesie alebo profesie, ktorú by UoZ chcel vykonávať. Zoznam stanovil zamestnania podľa štatistickej klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08 (na 7 znakov) pre okresy s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti za rok 2017 nižšou ako 5 % v jednotlivých krajoch SR. Zoznamu bol v čase jeho tvorby niekoľkokrát konzultovaný so sociálnymi partnermi. Pri jeho tvorbe bolo taktiež prihliadané na priemernú hrubú mesačnú mzdu, aby sa do zoznamu nedostali zamestnania, ktorých dôvodom neobsadenosti sú nízke mzdy. Zamestnávateľia môžu v stanovených nedostatkových profesiách zrýchleným procesom zamestnať štátnych príslušníkov tretích krajín najviac do 30 % celkového počtu zamestnancov. Uvedenú podmienku preukazujú čestným vyhlásením.

Opatrenia v oblasti manažovania pracovnej mobility by mali reflektovať aj na potenciálne riziká, ktoré by mohla spôsobiť prílišná liberalizácia podmienok zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín. Napríklad vysoký podiel zamestnancov z tretích krajín (resp. iných) by mohol spôsobiť problém s presadzovaním práv zamestnancov v rámci kolektívneho vyjednávania u zamestnávateľa – štátni príslušníci tretích krajín nevstupujú do odborových organizácií, nepripájajú sa k štrajku (z obavy, že budú prepustení a poslaní do domovského štátu), a teda môže byť problém splniť podmienky (potrebná účasť) na vyhlásenie štrajku za uzatvorenie podnikovej kolektívnej zmluvy, ktoré ustanovuje zákon č. 2/1991 Zb. o kolektívnom vyjednávaní. V praxi zaznamenávame obavu štátnych príslušníkov tretích krajín presadzovať si svoje práva napr. na inšpekcii práce. Dôvodom je neznalosť slovenského jazyka (poprípade anglického jazyka), obava z prepustenia, atď. Vyšší počet cudzincov môže priniesť riziká na pracovisku (napr. nedorozumenia spojené s odlišnými životnými štýlmi, či predsudkami), ak zamestnávateľ podcení prevenciu. V neposlednom rade je potrebné upozorniť na riziko sociálneho dumpingu, t.j. možné znižovanie potreby zvyšovať mzdy, ak je dostatok zamestnancov z tretích krajín ochotných pracovať za nižšiu mzdu. Avšak, dokument Think Tanku Európskeho parlamentu **Understanding social dumping in the European Union** (Porozumenie sociálnemu dumpingu v Európskej únii) uvádza, že v súčasnosti neexistuje všeobecná definícia pojmu „sociálny dumping“. Vo všeobecnosti predstavuje sociálny dumping: *„súbor postupov na medzinárodnej, národnej úrovni alebo medzipodnikovej úrovni, ktorých cieľom je získať výhodu nad konkurentmi, čo by mohlo mať významné negatívne dôsledky na ekonomické procesy a sociálne zabezpečenie pracovníkov.“* Jedným z príkladov môže byť, keď *„nadnárodné spoločnosti z krajín s vysokými mzdami hľadajú spôsoby ako sa vyhnúť právnym obmedzeniam prostredníctvom zamestnávania subdodávateľov z krajín s nízkymi mzdami.“*²⁶ Jedno z odporúčaní je preto prijať na národnej úrovni legislatívnu definíciu pojmu „sociálny dumping“.

Vo februári 2018 vláda SR schválila vytvorenie poradného a koordinačného orgánu – *Rady vlády SR pre rozvoj zamestnanosti*. Úlohou tejto Rady je monitorovanie aktuálneho stavu trhu práce a služieb zamestnanosti, príslušným ministrom dávať odporúčania na preskúmanie príčin ovplyvňujúcich aktuálny stav trhu práce, navrhovať opatrenia, ktoré majú zvýšiť úroveň kvalifikovanej pracovnej sily a odstraňovať dôvody jej nedostatku. Úlohou Rady je aj koordinácia rezortných politík pri rozvoji zamestnanosti s dôrazom na zosúladenie vzdelávania s potrebami trhu práce a prijímanie opatrení na posilnenie koordinácie v tejto oblasti. Rada sa bude vyjadrovať aj k prognózam vývoja na trhu práce a navrhovať opatrenia na ich zlepšenie. Na starosti bude mať aj stanoviská k štruktúre, obsahu a cieľovým skupinám národných a dopytových projektov pre oblasť vzdelávania a prípravy pre trh práce, ako aj vytvárať dočasné pracovné skupiny na riešenie úloh týkajúcich sa rozvoja zamestnanosti. Rada koná v súčinnosti s Hospodárskou a sociálnou radou SR, Radou vlády SR pre odborné vzdelávanie a prípravu a Radou solidarity a rozvoja SR.

Krátkodobé, mimoriadne opatrenia

Opatrenia vyžadujúce zmenu právnych predpisov

1	<p>Zmena periodicity aktualizácie zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily z ročnej na štvrťročnú, ako aj okresov, ktoré spĺňajú ustanovenú mieru nezamestnanosti.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zabezpečiť aktuálny prehľad o situácii na trhu práce na účel zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny vo vybraných zamestnaniach s preukázaným nedostatkom pracovnej sily.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> zmena zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov</p> <p><i>Zodpovední:</i> MPSVR SR, ÚPSVaR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	Termín: 31.1. 2019
2	<p>Zavedenie povinnosti nahlásenia voľného pracovného miesta na úrad práce, sociálnych vecí a rodiny.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> povinnosť nahlásiť voľné pracovné miesto na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny umožní jednoduchšie identifikovať nedostatkové pracovné pozície a umožní úradom práce, sociálnych vecí a rodiny adresne hľadať v databáze uchádzačov o zamestnanie. Prípadný centrálny portál pracovných miest by umožňoval pružnejšie reagovať na potrebu obsadenia voľných pracovných miest. Poznať reálny stav VPM (počet, druh a pod.) je jedným z dôležitých kritérií pri stanovovaní zoznamu nedostatkových profesií.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> zmena zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov</p> <p><i>Zodpovedný:</i> MPSVR SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: 2019
3	<p>Poskytovať informácie o mieste ubytovania zamestnancov z tretích krajín mestám a obciam.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zabezpečenie informovanosti na účel kontroly daňových tokov pri miestnych daniach.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> zmena zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov</p> <p><i>Zodpovední:</i> MPSVR SR, ÚPSVaR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	Termín: 2019
4	<p>Úprava podmienok pri predkladaní dokladov o dosiahnutom vzdelaní.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> znížiť administratívnu záťaž žiadateľov (získavanie informácie o vzdelaní je vo viacerých prípadoch zdĺhavé). Podmienku informovania o dosiahnutom vzdelaní ponechať len pre regulované povolania (v súčasnosti je ich cca 220, ide napr. o zdravotnícke, právnické, pedagogické povolania). Informáciu o vzdelaní pri neregulovaných povolaniach však bude musieť žiadateľ doložiť dodatočne, v primeranej lehote (dodatočné predloženie takejto informácie umožní ďalšie</p>	Termín: 2019

	<p>strategické plánovanie príchodu pracovnej sily a prípravy analýz s cieľom vyhodnocovať efektívnosť a udržateľnosť politik pracovnej mobility).</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> zmena zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov</p> <p><i>Zodpovední:</i> MV SR, MPSVR SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	
5	<p>Zjednotenie dĺžky preverovaného obdobia neporušenia zákazu nelegálneho zamestnávania na účely udelenia rôznych druhov povolení na zamestnanie.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> podľa súčasného právneho stavu sa pri rozhodovaní o udeľovaní prechodného pobytu na účel zamestnania posudzuje obdobie dva roky spätne, avšak pri sezónnom zamestnaní päť rokov; cieľom je zjednotenie dĺžky preverovaného obdobia na päť rokov.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> zmena zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov</p> <p><i>Zodpovedný:</i> MPSVR SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: 2019
6	<p>Umožniť ADZ dočasne pridelať štátnych príslušníkov tretích krajín na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, ak ide o výkon zamestnania s nedostatkom pracovnej sily.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> vzhľadom na prax vytvárania rôznych schránkových spoločností – agentúr v iných štátoch, či už v EÚ (ale osobitne mimo EÚ) a komplikované „dohľadanie“ takejto agentúry v inom štáte (či už za účelom sankcie alebo vymoženía práv zamestnancov), umožnenie dočasného pridelenia občanov tretích štátov agentúrami dočasného zamestnávania so sídlom SR, ktoré splnia prísne podmienky sa zvýši ochrana zamestnancov z tretích štátov, výrazne uľahčí kontrolu, a tým zníži aj riziko prípadného sociálneho dumpingu. Rozšírenie možností prístupu štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce cez ADZ bude viesť k presnejšiemu zadefinovaniu ADZ, ktoré budú môcť pridelať štátnych príslušníkov tretích krajín. Pričom podiel štátnych príslušníkov tretích krajín (zamestnaných aj dočasne pridelených zamestnancov) nesmie presiahnuť 30 % z celkového počtu zamestnancov u zamestnávateľa.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> zmena zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov</p> <p><i>Zodpovedný:</i> MPSVR SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: 2019
7	<p>Odstránenie duplicit pri informačných povinnostiach zamestnávateľa pri zamestnávaní cudzincov.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zníženie administratívnej záťaže zamestnávateľov.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> zmena zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zmena zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zmena zákona č. 351/2015 Z. z. o cezhraničnej spolupráci pri vysielaní zamestnancov na výkon prác pri poskytovaní služieb a o zmene a doplnení niektorých zákonov</p> <p><i>Zodpovední:</i> MPSVR SR, MV SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje</p>	Termín: 2019

	financovania“	
8	<p>Zrušenie povinnosti cudzinca priložiť k žiadosti o udelenie pobytu zabezpečenie ubytovania v prípade, ak bude zamestnaný v cestnej hromadnej doprave.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zníženie administratívnej záťaže. <i>Spôsob realizácie:</i> zmena zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov <i>Zodpovedný:</i> MV SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: 2019
9	<p>Prehodnotiť počet prekladaných podporných dokladov k žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zníženie administratívnej záťaže. <i>Spôsob realizácie:</i> zmena právnych predpisov v nadväznosti na odborné diskusie. <i>Zodpovední:</i> MV SR, MPSVR SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: 2019
10	<p>Zrušenie povinnosti SIS a VS zasielať súhlasné stanoviská k pobytu a ponechať len nesúhlasné stanoviská.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zníženie administratívnej záťaže OCP PZ, SIS, VS. Zavedeniu tohto opatrenia musí predchádzať odborná diskusia medzi MV SR a spravodajskými službami. <i>Spôsob realizácie:</i> zmena legislatívy <i>Zodpovedný:</i> MV SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: 2019
11	<p>Všeobecná zmena miestnej príslušnosti na prijatie žiadosti o udelenie pobytu a konanie vo veci pobytu.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> urýchlenie konania o pobyte na účel zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny. <i>Spôsob realizácie:</i> zmena legislatívy <i>Zodpovedný:</i> MV SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: 2019
12	<p>Skrátenie lehôt na posudzovanie žiadostí o udelenie prechodného pobytu z 90 na 30 dní pre zamestnancov technologických centier v zmysle § 5 písm. b) zákona č. 57/2018 Z.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> ÚHCP P PZ súhlasí s uvedeným opatrením, ale len v prípade, ak bude dodržaný rozsah subjektov, na ktoré sa má vzťahovať (len technologické centrá v zmysle § 5 písm. b) zákona 57/2018 Z. z.) a Ministerstvo hospodárstva SR bude viesť zoznam týchto centier (rovnako ako v prípade centier podnikových služieb). <i>Spôsob realizácie:</i> zmena zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov <i>Zodpovedný:</i> MV SR, MH SR <i>Vplyvu na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: 2019
13	<p>Skrátenie lehoty nahlásenia VPM na účel sezónneho zamestnania z 15 pracovných dní na 10 pracovných dní a lehoty na vydanie povolenia na účel sezónneho zamestnania z najviac</p>	Termín: 2019

	<p>20 pracovných dní na najviac 10 pracovných dní. Odôvodnenie: podstatné skrátenie lehoty na vydanie povolenia na účel sezónneho zamestnania s ohľadom na aktuálnu potrebu zamestnávateľov pri sezónnej výrobe. Spôsob realizácie: metodické usmernenie úradov PSVR Zodpovední: MPSVR SR, ÚPSVaR Vplyv na rozpočet verejnej správy: bez vplyvu</p>	
14	<p>Skrátenie lehoty pre rozhodovanie o udelení prechodného pobytu na účel zamestnania v prípade zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily z najviac 90 dní na najviac 30 kalendárnych dní od doručenia žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania. Odôvodnenie: zabezpečenie právnej istoty pre zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú štátneho príslušníka tretej krajiny na účel jeho zaškolenia, najviac na šesť po sebe nasledujúcich týždňov v kalendárnom roku, ak ide o výkon zamestnania s nedostatkom pracovnej sily, a ktorý má podanú žiadosť o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania na to isté pracovné miesto, pri udeľovaní prechodného pobytu štátnemu príslušníkovi tretej krajiny na účel zamestnania. Spôsob realizácie: zmena zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ak sa vopred naplnia opatrenia číslo 20, 21, 22, 23 – a) presun neobsadených policajných tabuliek do regiónov s predpokladanou možnosťou obsadenia; b) doplnenie personálneho stavu občianskymi zamestnancami; c) úprava Infolinky; d) rekonštrukcia a kapacitná úprava, ako aj vopred naplnenie opatrenia uvedenom pod číslom 2 dlhodobých opatrení: „Komplexné riešenie elektronizácie niektorých postupov prostredníctvom nového a moderného IS“. Zodpovedný: MV SR Vplyv na rozpočet verejnej správy: pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	Termín: 2019

Opatrenia nevyžadujúce zmenu právnych predpisov

15	<p>Vykonávanie testu trhu práce pri vydávaní potvrdenia o možnosti obsadenia VPM (mimo zoznamu nedostatkových profesií) len v rámci kraja. Odôvodnenie: v súčasnosti úrady PSVR vykonávajú výberové konania pre zamestnávateľa z radov UoZ v rámci celého Slovenska. Podľa doterajších skúseností bývajú tieto výberové konania z veľkej miery neúspešné. Zúženie testu trhu práce len na oblasť kraja by mohlo prispieť ku skráteniu samotného procesu. Spôsob realizácie: zmena metodického usmernenia úradov PSVR Zodpovedný: ÚPSVaR Vplyvu na rozpočet verejnej správy: bez vplyvu</p>	Termín: 2018/2019
16	<p>Vypracovať jednotnú metodiku postupu pri identifikovaní zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily. Odôvodnenie: stanovenie komplexnej metodiky tvorby zoznamu zamestnaní s identifikovaným nedostatkom pracovnej sily na základe viacerých faktorov ovplyvňujúcich reálny vývoj situácie na trhu práce.</p>	Termín: 2019

	<p><i>Spôsob realizácie:</i> vypracovanie metodiky <i>Zodpovedný:</i> MPSVR SR, ÚPSVaR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	
17	<p>Vydávanie súhlasného Potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta až na obdobie dvoch rokov. <i>Odôvodnenie:</i> návrh opatrenia vyplýva z novely zákona č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorou boli prijaté opatrenia na skrátenie obdobia na udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania štátnych príslušníkov tretích krajín v prípade, že ide o výkon zamestnania s identifikovaným nedostatkom pracovnej sily v okresoch s mierou evidovanej nezamestnanosti nižšou ako 5% <i>Spôsob realizácie:</i> metodické usmernenie <i>Zodpovedný:</i> ÚPSVaR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: 2019
18	<p>Personálne posilnenie konzulárnych úsekov na ZÚ v teritóriách s deklarováým štátnym záujmom SR. <i>Odôvodnenie:</i> za podmienky dodatočného finančného krytia, vytvorenie skupiny tzv. mobilných konzulov (15 členov), ktorá bude na exponovaných ZÚ zabezpečovať dočasnú ad hoc výpomoc formou zahraničnej pracovnej cesty (do 6 mesiacov), alebo formou dočasného vyslania (od 6 mesiacov do 3 rokov). <i>Spôsob realizácie:</i> vytvorenie skupiny tzv. mobilných konzulov zvýšením záväzného limitu počtu systemizovaných pracovných miest MZVaEZ SR o 15 zamestnancov, z toho na sekcii medzinárodnoprávnej, konzulárnej a krízového manažmentu v ústredí MZVaEZ SR o 5 zamestnancov a na konzulárnych úsekoch zastupiteľských úradov SR v zahraničí o 10 zamestnancov. V nadväznosti na navrhované personálne posilnenie ZÚ bude potrebné aj dovybavenie ZÚ príslušnou IT technikou a stavebné úpravy (rozšírenie existujúcich priestorov ZÚ) spĺňajúce kritériá objektivej, administratívnej a personálnej bezpečnosti. <i>Zodpovedný:</i> MZVaEZ SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	Termín: 2019
19	<p>Vyslanie zamestnancov ÚHCP PPZ SR na exponované ZÚ SR. <i>Odôvodnenie:</i> vytvorenie postov tzv. Imigračných styčných dôstojníkov (ILO's) na vybraných ZÚ SR po vzore niektorých partnerov z EÚ (napr. Rakúsko v Dillí) a ich obsadenie vyslanými zamestnancami ÚHCP, ktorí by žiadosti o pobyt nielen prijímali, ale o nich na mieste aj rozhodovali. V prípade zavedenia nového typu národných D víz za účelom zamestnania na základe štátneho záujmu by mali ILO's právomoc tieto víza udeľovať. <i>Spôsob realizácie:</i> otázka ďalšieho rozpracovania, vytvorenie postov imigračných styčných dôstojníkov a obsadenie vyslanými zamestnancami ÚHCP PPZ SR <i>Zodpovední:</i> MV SR v spolupráci s MZVaEZ SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“ (vyčíslil MV SR)</p>	Termín: 2019
20	<p>Presun neobsadených policajných tabuliek do regiónov s predpokladanou možnosťou obsadenia, uvoľnenie tzv. viazaných TZP – pripravená organizačná zmena ÚHCP P PZ.</p>	Termín: 2018/2019

	<p><i>Odôvodnenie:</i> zabezpečiť efektivitu síl a prostriedkov v súvislosti s konaním o pobyte na účel zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> zmena súvisiacich interných predpisov</p> <p><i>Zodpovedný:</i> MV SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	
21	<p>Doplnenie personálneho stavu občianskymi zamestnancami (cca. 70) na účel vykonávania základných úkonov (prijímanie a evidencia žiadostí o pobyt, dožiadania, vydávanie dokladov o pobyte) a tým uvoľnenie kapacít na zrýchlené rozhodovanie a kontrolu legálnosti pobytov.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zabezpečiť efektivitu síl a prostriedkov v súvislosti s konaním o pobyte na účel zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> zmena súvisiacich interných predpisov</p> <p><i>Zodpovedný:</i> MV SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	Termín: 2019
22	<p>Úprava Infolinky a zavedenie plošného elektronického objednávacieho systému.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zabezpečiť okamžité poskytovanie komplexných informácií súvisiacich s pobytom.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> formou verejného obstarania</p> <p><i>Zodpovedný:</i> MV SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	Termín: 2018/2019
23	<p>Rekonštrukcia a kapacitná úprava OCP PZ Trnava, OCP PZ Nitra a OCP PZ Žilina.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zabezpečiť efektivitu síl a prostriedkov v súvislosti s konaním o pobyte na účel zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> formou verejného obstarania</p> <p><i>Zodpovedný:</i> MV SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	Termín: 2018/2019

Stratégia pracovnej mobility cudzincov: dlhodobé ciele

Cieľová skupina

Kvalifikovaní a vysoko-kvalifikovaní cudzinci a štátni príslušníci tretích krajín.

Trendy a vízie na trhu práce: analýza

1. Udržateľný ekonomický rast a zlepšovanie kvality života

Podľa **Národnej stratégie zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020** sú „Najväčšou výzvou hospodárskej politiky Slovenska riešenia, ktoré zosúladia konsolidačné ciele s cieľmi rastu, zamestnanosti a kvality života. Aj preto sú uprednostňované výdavky podporujúce hospodársky rast a zamestnanosť. Vytvorí sa tým predpoklady pre rýchlejší a udržateľný ekonomický rast a dosiahnutie vyššej úrovne zamestnanosti a zlepšenie kvality života.“ **Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020** identifikuje ako nutnú podmienku ďalšieho rozvoja ekonomiky Slovenska zvyšovanie životnej úrovne obyvateľstva spojenú s tvorbou udržateľných pracovných miest, ktoré by malo prevádzať odstraňovanie bariér rastu nezamestnanosti vedúce k reformným zmenám v aktívnej politike trhu práce.²⁷

Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020 konštatuje, že „Hospodársky rast slovenskej ekonomiky je založený prevažne na kvalitnej produkcii zahraničných firiem kombinujúcich využívanie lacnej pracovnej sily a dovezených technológií.“ Tento model však nie je dlhodobo udržateľný z dôvodov, že:

- hospodársky rast dlhodobo založený na využívaní lacnej pracovnej sily neumožňuje naplňať základné sociálno-ekonomické ciele spoločnosti,
- pri súčasnom vysoko globalizovanom a fragmentovanom produkčnom systéme môže ekonomika zostať ekonomikou so špecializáciou na aktivity, ktoré sú technologicky málo náročné a nevyžadujú si vysoko kvalifikovanú pracovnú silu,
- ekonomika sa môže ocitnúť v istom „začarovanom“ kruhu s nízkou úrovňou ľudského kapitálu, nízkou technologickou náročnosťou a slabým inovačným potenciálom,
- časť zahraničných investorov môže na Slovensku kedykoľvek ukončiť svoju činnosť a premiestniť sa do inej lokality.²⁸

Medzi odporúčaniami **Národnej stratégie zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020** ale *absentuje odporúčanie, ktoré by medzi opatrenia zlepšujúce hospodársku politiku Slovenska priamo zaradilo aj koordinovanejší a proaktívnejší manažment riadenej a regulovanej pracovnej mobility štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce v Slovenskej republike.*

Iný materiál, **Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030**, poukazuje na to, že za jednu z najdôležitejších výziev možno „označiť štvrtú priemyselnú revolúciu, ktorá sa už začala, a SR bude čeliť nutnosti prispôsobenia sa jej vo všetkých rovinách, a to od úrovne a systému vzdelávania, cez inovácie a digitalizáciu odvetví, až po vplyvy na trh práce či požiadavky na kvalitu podnikateľského prostredia.“²⁹ Materiál **Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030** sa priamo odvoláva na dokument **Agenda 2030 – Ciele trvalo udržateľného rozvoja**, ktorý stanovil nasledujúce ciele:

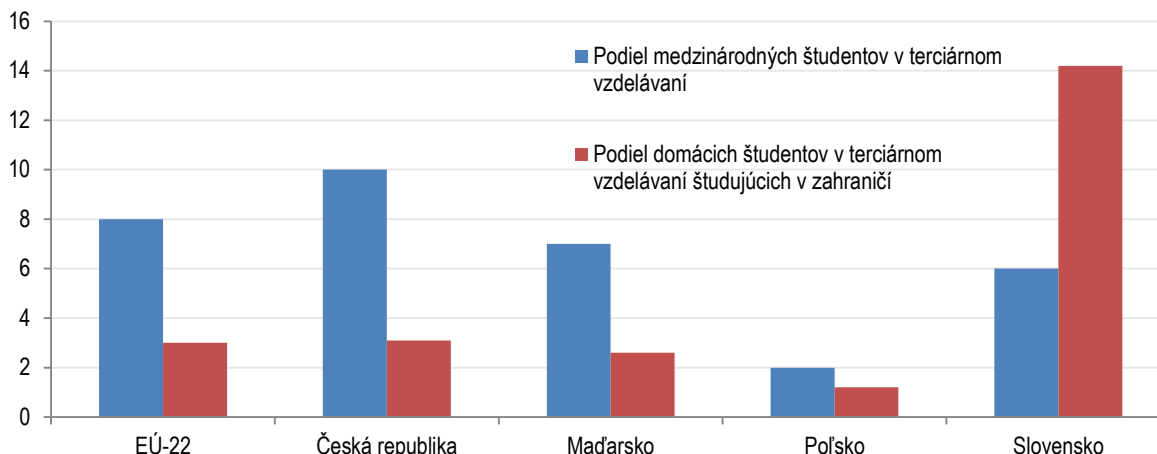
- zabezpečiť zdravý život a zvyšovať jeho kvalitu pre všetkých bez rozdielu veku,
- presadzovať trvalý, inkluzívny a udržateľný hospodársky rast, plnú a produktívnu zamestnanosť a dôstojnú prácu pre všetkých,
- zabezpečiť trvalo udržateľnú spotrebu a výrobu,
- prijať okamžité opatrenia na boj proti zmene klímy a jej dôsledkom.³⁰

Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030 následne do svojich odporúčaní už priamo zakomponovala dôraz na to, že: „Pre udržanie svojej konkurencieschopnosti musí SR reflektovať aj na migračné pohyby kvalifikovanej pracovnej sily z iných krajín do EÚ a nezaostávať vo využití tohto potenciálu. Odmietanie kvalifikovanej pracovnej sily, najmä keď SR pociťuje jej nedostatok, v súvislosti aj s reálnou a nie nominálnou nezamestnanosťou, by mohlo predstavovať bezprostrednú bariéru pre jej hospodársky rozvoj. Preto je dôležité, aby na tieto skutočnosti reflektovala riadená imigračná politika štátu ustanovením spôsobov a podmienok vyhovujúcich hospodárskemu záujmu SR a jej obyvateľstvu.“³¹

Takmer identické odporúčanie sa nachádza v programe **Haagsky program: posilňovanie slobody, bezpečnosti a spravodlivosti v Európskej únii** na roky 2005–2010, ktorý zdôraznil, že „Legálna migrácia bude hrať dôležitú úlohu pri posilňovaní európskej znalostnej ekonomiky, pri podpore hospodárskeho rozvoja,“ ako aj „Európska rada zdôrazňuje, že určovanie objemu prijímania pracovných migrantov spadá do právomoci členských štátov“.³²

Pri zameraní sa na znalostnú ekonomiku sa niektoré krajiny (napríklad Kanada) priamo sústreďujú na prilákanie zahraničných študentov, pretože príchod zahraničných študentov je jedna z prvých ciest, ako do krajiny priviesť cudzincov v rámci regulovanej mobility. Študent sa neskôr môže stať žiadaným vysoko kvalifikovaným pracovníkom, ktorý sa nemusí vrátiť do krajiny svojho pôvodu, pretože si práve počas svojho štúdia v krajine vytvoril cenné, a to nie len pracovné, kontakty. **Integračná politika Slovenskej republiky**³³ priamo odporúča, že: „Zamestnávanie cudzincov v SR sa nemá zameriavať iba na krytie nedostatkových profesií na trhu práce, ale rovnako má ísť o vytvorenie podpory riadenej legálnej migrácie kvalifikovaných pracovných síl z tretích krajín: študenti, vedecí a výskumní pracovníci, umelci, podnikatelia, ako aj skupiny zahraničných Slovákov.“ Avšak **Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020**³⁴ priamo opatrenia na prilákanie zahraničných študentov neformuluje. Slovenské terciárne vzdelávanie ale priťahuje menej zahraničných študentov než EÚ-22, ČR a Maďarsko. Navyše, až 14 % slovenských študentov študuje v terciárnom vzdelávaní v zahraničí.

Graf 4: Podiel medzinárodných študentov v terciárnom vzdelávaní a podiel domácich študentov v terciárnom vzdelávaní študujúcich v zahraničí v percentách (2016)



Zdroj: OECD: Education at a Glance 2016: OECD Indicators

Naliehavou výzvou pre súčasný trh práce je nedostatok stredoškolských absolventov na trhu práce. Systém vzdelávania stráca prepojenosť s trhom práce a absolventi jednotlivých odborov vzdelania nespĺňajú kvalifikačné predpoklady na výkon korešpondujúcich zamestnaní. Reakciou na túto situáciu bolo zavedenie duálneho vzdelávania, ako moderného spôsobu prípravy na povolanie, v ktorom sa žiak učí, ako premeniť teoretické vedomosti na praktické priamo u zamestnávateľa. Na rozdiel od klasického školského spôsobu výučby sa praktická príprava uskutočňuje v reálnych podmienkach na pracovisku praktického vyučovania, čo je záruka rozvoja potrebných zručností jednotlivca v súlade s požiadavkami trhu práce. Teoretické vzdelávanie zostáva súčasťou výučby na škole. Diskutovanou témou je potreba zatriktívniť duálne vzdelávanie tak pre školy, ako aj zamestnávateľov vstupujúcich do tohto systému. Zamestnávatelia vnímajú ako negatívum prílišné byrokratické zaťaženie a finančnú náročnosť. Výhradami k systému duálneho vzdelávania na strane škôl je krátenie normatívu na odborné vzdelávanie. Je taktiež potrebné posilniť kariérne poradenstvo, aby sa vytvorili podmienky dobrej informovanosti a zvýšenie záujmu zákonných zástupcov detí a samotných detí o duálne vzdelávanie, keďže generačne je zvykom uprednostňovať smerovanie detí k štúdiu na akadémiách a gymnáziách. S cieľom strategického zvýšenia kvality systému výchovy a vzdelávania, rozšírenia prístupu ku kvalitnému vzdelávaniu pre všetkých a modernizácie systému výchovy a vzdelávania po obsahovej stránke, ako aj v oblasti riadenia, financovania a hodnotenia, schválila vláda SR strategický dokument **Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania**.³⁵

Z pohľadu vzdelania, podľa strednodobej prognózy v horizonte do roku 2022, ktorou disponuje MPSVR SR na základe projektu Prognózy vývoja na trhu práce v SR II., bude pretrvávať dopyt po stredoškolských aj vysokoškolských absolventoch predovšetkým v technických zhlukoch odborov vzdelávania. Do roku 2022 sa očakáva najvyššia dodatočná potreba v zhluku stredoškolských technických odborov vzdelávania, v ktorom prevažujú odbory z oblasti strojárstva. Druhá najvyššia dodatočná potreba zamestnancov sa do roku 2022 očakáva v zhluku stredoškolských odborov vzdelania z oblasti obchodu. Tretia najvyššia celková dodatočná potreba pracovných síl bude v stredoškolských odboroch vzdelania z oblasti dopravy a logistiky. Zároveň, najvyšší dopyt bude po zamestnaniach, akými sú špecialisti, technici, vodiči nákladných automobilov a kamiónov, operátori a montéri strojov a zariadení. Medzi zamestnania s najvyššími absolútnymi potrebami trhu práce budú tiež patriť montážni pracovníci v strojárskej výrobe, nastavovači a obsluhovači kovoobrábacích strojov, zámočníci,

nástrojári a podobní pracovníci, špecialisti a odborní pracovníci v oblasti účtovníctva a finančnej kontroly, pracovníci v oblasti súkromnej bezpečnosti, technici vo fyzikálnych, technických vedách a doprave, ale aj kuchári a učitelia na základných a stredných školách. Rovnako budú absentovať zamestnanci v odvetví poľnohospodárstva a potravinárstva pre špeciálne plodiny (ovocie, zelenina, vinohrady). Na základe týchto trendov sa z pohľadu ekonomických činností najväčšia dodatočná potreba zamestnancov očakáva v odvetví priemyselnej výroby, a to viac ako pätina z celkovej dodatočnej potreby v hospodárstve. Najvyšší podiel expanzie dopytu, spôsobený príchodom nových technológií sa očakáva v odvetví informácie a komunikácia.

Analýza Inštitútu zdravotnej politiky **Predikcia potreby zdravotníckeho personálu v SR** (2018), ktorej cieľom je predstaviť analytický výstup potreby zdravotníckeho personálu na Slovensku do roku 2030, uvádza, že v sektore v ústavnej a ambulantnej zdravotnej starostlivosti chýba „3 338 lekárov, keby sme k tomuto počtu pripočítali aj lekárov nad 65 rokov, tak počet chýbajúcich lekárov by predstavoval 5 515. Ak by sa nič v rezorte nezmenilo a nepribudol by počet študentov nad rámec predikovaných hodnôt, počet nedostatkového personálu by v roku 2030 predstavoval 3 141 lekárov (dôchodkový vek 65 rokov)“, zároveň podľa základného modelu „v súčasnej dobe chýba v ústavnej zdravotnej starostlivosti 1 020 sestier, keby sme k tomuto počtu pripočítali aj sestry nad 65 rokov, tak počet chýbajúcich sestier by predstavoval 1 700. Počet nedostatkového personálu (dôchodok v 65ke) by v roku 2030 predstavoval až 7 420 (s predpokladom konštantného vstupu pracovnej sily ako v roku 2016).“³⁶

2. Nové technológie a zmeny na trhu práce

Ďalším problémom, ktorý identifikovala **Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030**, je rýchly rozvoj nových informačných a komunikačných technológií, pokles zamestnanosti v priemyselnej výrobe, rýchly rast produktivity práce, ktorého hlavnou hnacou silou je technický a technologický pokrok (digitalizácia, robotizácia, umelá inteligencia), čo povedie k zmenám na trhu práce smerom k odvetviám s vyššou produktivitou práce a pridanou hodnotou a generovaniu nových technicky a poznatkovo náročných aktivít. Tieto zmeny povedú k potrebe kvalifikovaných a odborných zamestnancov (napríklad: digitálne zručných pracovníkov a IT špecialistov), takže okrem komplexných reforiem vzdelávacieho systému, sa medzi riešeniami na zvládnutie týchto nových trendov a udržanie konkurencieschopnosti SR objavuje aj potreba riadenej a regulovanej pracovnej mobility vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce v SR.³⁷

Podľa **Analytického komentáru Inštitútu vzdelávacej politiky MŠVVaŠ SR** nové technológie nahradia ľudskú prácu v prácach so strednou kvalifikačnou náročnosťou a rutinnými úlohami, no zároveň vytvoria dopyt po zamestnancoch s vysokou kvalifikáciou, ktorí vykonávajú nerutinnú a abstraktnú prácu: „Najviac budú zo zmien na trhu práce ťažiť vysokokvalifikovaní pracovníci, naopak najmenej osoby so strednou úrovňou kvalifikácie.“³⁸ V prípade Slovenska to znamená, že v rámci krajín OECD – z dôvodu štruktúry slovenskej ekonomiky závislej na výrobe dopravných prostriedkov, strojov, počítačov a elektroniky – je Slovensko krajina, kde takmer 11 % pracovných miest je ohrozených automatizáciou a približne 35 % zaznamená výrazné zmeny v pracovných úlohách.³⁹ Z tohto dôvodu sa bude zvyšovať dopyt po vysokokvalifikovaných pracovníkoch v oblastiach informačných a telekomunikačných zručností (programovanie, vývoj aplikácií, správa sietí), riadenia, špecialistov a odborných pracovníkoch v rôznych oblastiach. Analytický komentár ďalej uvádza, že okrem tohto dopytu po vysokokvalifikovaných pracovníkoch bude na Slovensku rásť

potreba pracovníkov v sektore služieb (gastro a upratovacie služby, či osobná zdravotná asistencia), pretože odliv zamestnancov z výroby bude smerovať práve do týchto služieb.⁴⁰ Aktuálne je Slovensko pred rozsiahlym zavádzaním automatizácie chránené nízkymi nákladmi práce, tie sa však budú postupne zväčšovať, čo môže viesť k javu, kedy sa niektorým firmám už oplatí preniesť výrobu späť na domáce trhy.⁴¹ Najväčšie riziko slovenského trhu práce je orientácia na automobilový priemysel, aj to najmä v oblasti s nízkou pridanou hodnotou (montážne práce). Výrobky tohto priemyslu sú určené na export na európsky aj mimoeurópsky trh, takže slovenský priemysel je závislý na externých trhoch a stabilite globálnej ekonomiky.⁴² V prípade prudkého prepadu výroby a exportu by mohlo dôjsť k hromadnému prepúšťaniu zamestnancov v rámci automobilového priemyslu a teda k nárastu nezamestnanosti, najmä v skupine s nižšou kvalifikáciou. Podľa dokumentu **Nové trendy a prognózy pracovnej migrácie v Slovenskej republike do roku 2020 s výhľadom do roku 2050**: „Slovenská republika – pokiaľ chce byť dlhodobo úspešnou krajinou (a to nie len po ekonomickej stránke) – sa musí zapojiť do globálneho boja o kvalitné a vysokokvalifikované, ako aj deficitné nižšie kvalifikované pracovné sily pôvodom zo zahraničia.“⁴³

3. Demografický vývoj, starnutie obyvateľstva a systém sociálneho a dôchodkového zabezpečenia

Zásadným problémom, ktorému bude Slovensko v nasledujúcich rokoch čeliť, je očakávaný demografický vývoj spojený s nerovnomerným vývojom z regionálneho hľadiska a nesúlalom medzi demografickým potenciálom a vzdelanostnou štruktúrou obyvateľstva, čo bude predstavovať významnú spoločenskú výzvu.⁴⁴ Ako uvádza **analytický komentár Inštitútu finančnej politiky**: „Podľa správy Európskej komisie bude Slovensko tretou najrýchlejšie starnúcou krajinou Európskej únie. Z jednej z najmladších ekonomík v EÚ sa zmení na ôsmu najstaršiu.“⁴⁵ Starnutie obyvateľstva bude predstavovať narastajúcu záťaž pre systémy sociálneho a zdravotného zabezpečenia, ale aj výzvu pre vytváranie nových typov pracovných miest, najmä v sociálnej oblasti.⁴⁶ Súčasný demografický vývoj ukazuje, že slovenský trh práce, ako aj systém sociálneho zabezpečenia, sú v značnej miere závislé od prílevu ľudského kapitálu zo zahraničia. Podľa dokumentu **Strategický rámec v oblasti zdravia pre roky 2014 – 2030**: „Charakteristickým javom demografického vývoja v Slovenskej republike je starnutie populácie, ktoré je dôsledkom hlavne výrazne dlhodobej klesajúcej pôrodnosti a stabilizácii mier úmrtnosti v posledných rokoch.“⁴⁷ Podľa materiálu **Prognóza populačného vývoja Slovenskej republiky do roku 2060**: „Slovensko bude taktiež rýchlo starnúť, a za predpokladu rýchleho rastu a dobiehania krajín „starej“ Európy bude migrantov nutne potrebovať.“⁴⁸ Rovnako konštatuje **Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030**: „v oblasti budúceho populačného vývoja nahradí prirodzený prírastok obyvateľstva, ako rozhodujúci faktor, migrácia.“⁴⁹

Cudzí štátni príslušníci si môžu podľa platnej vnútroštátnej legislatívy uplatniť nárok na dávky sociálnej štátnej podpory, ak sa na území Slovenskej republiky zdržiavajú legálne a splnia podmienku prechodného alebo trvalého pobytu v závislosti od žiadanej dávky. Uvedené sa týka aj nároku na poskytovanie pomoci v hmotnej núdzi. Taktiež na účely kompenzácií sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia musí byť pobyt účastníkov právnych vzťahov legalizovaný, nelegálni migranti nie sú riešení v systéme kompenzácií.⁵⁰ Podmienky poskytovania peňažných príspevkov na kompenzáciu pre fyzické osoby s ťažkým zdravotným postihnutím sú ustanovené v **zákone č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého**

zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Avšak z finančného hľadiska nie je možné vôbec odhadnúť vplyv na štátny rozpočet súvisiaci s poskytovaním peňažných príspevkov na kompenzáciu, nakoľko nie je známe, koľko osôb bude spĺňať zákonom stanovené podmienky pre poskytovanie týchto príspevkov.

Príchod štátnych príslušníkov tretích krajín na slovenský trh práce v rámci riadenej a regulovanej pracovnej mobility preto ovplyvní aj oblasť sociálneho poistenia v SR, ktorú upravuje **zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov** (zákon o sociálnom poistení). Tento zákon zakladá povinné sociálne poistenie zamestnancom, ktorí v zásade dosahujú príjmy zo závislej činnosti podliehajúce dani z príjmov podľa predpisov SR. Slovensko má uzatvorených 25 bilaterálnych zmlúv o sociálnom zabezpečení, pričom tie, ktoré po vstupe SR do EÚ prestali mať význam, vzhľadom na účinky nariadení 1408/71 alebo 883/2004, sa nevykonávajú vôbec alebo len čiastočne. Podľa pätnástich zmlúv, ktoré má SR uzatvorené s tretími štátmi, sa stále v praxi postupuje. V prípade štátov bez uzatvorených zmlúv je pre vznik sociálneho poistenia v SR rozhodujúce, či príjmy dosahované v SR budú mať charakter príjmov zo závislej činnosti podľa zákona č. 595/2003 Z. z. dani z príjmov v znení neskorších predpisov. To znamená, že ak štátni príslušníci tretích krajín vykonávajú zárobkovú činnosť v SR, nie je jednoduché posúdiť, či sa na nich slovenský systém sociálneho poistenia v súčasnosti vzťahuje alebo nie. Vyžaduje si to posúdenie každého prípadu samostatne. Zložitosť vzťahov v sociálnom zabezpečení je v mnohých prípadoch dôvodom toho, že zamestnávateľia využívajú na zabezpečenie prác v zahraničí inštitút vyslania radšej, ako by mali priamo zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny. Taktiež, v súvislosti s dlhodobou pracujúcimi štátnymi príslušníkmi tretích krajín na Slovensku a možnosťou následného zlučovania ich rodín nie je možné vylúčiť zvýšený dopyt o poskytovanie niektorých druhov sociálnych služieb, ako sú napr. služby na podporu rodiny s deťmi alebo zariadení pre fyzické osoby odkázané na pomoc inej fyzickej osoby a fyzické osoby, ktoré dovŕšili dôchodkový vek. Táto skutočnosť môže následne ovplyvniť rozpočty miest a obcí, v ktorých budú mať uvedení pracujúci povolený dlhodobý pobyt, ako aj výdavky verejných zdrojov, z ktorých sa poskytuje dotácia na poskytovanie sociálnej služby v zariadeniach pre fyzické osoby odkázané na pomoc inej fyzickej osoby a pre fyzické osoby, ktoré dovŕšili dôchodkový vek, v zariadeniach krízovej intervencie a v nocľahárňach.

Pokiaľ ide o systém starobného dôchodkového sporenia (II. pilier), podľa **zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** (ďalej len „zákon o SDS“), sa neskúma štátna príslušnosť danej osoby, ale jej status na účely starobného dôchodkového sporenia, t.j. status zamestnanca, zamestnávateľa, samostatne zárobkovo činnnej osoby a dobrovoľne dôchodkovo poistenej osoby, na základe čoho majú legálne žijúci cudzinci v tomto systéme rovnaké práva a povinnosti ako občania SR. V praxi môže nastať situácia, že štátny príslušník tretej krajiny, ktorý je zamestnancom na účely dôchodkového poistenia podľa § 4 zákona o sociálnom poistení, ktorému vznikne povinné dôchodkové poistenie, a spĺňa podmienky zákona o SDS sa rozhodne vstúpiť do II. piliera a následne mu v súlade s § 15 zákona o SDS vznikne aj účasť na starobnom dôchodkovom sporení. Účasť na starobnom dôchodkovom sporení zaniká dňom zániku dôchodkového poistenia podľa zákona o sociálnom poistení alebo dňom, ktorý predchádza dňu, od ktorého je fyzická osoba poberateľom starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku. Zánik právneho postavenia sporiteľ'a je však v súlade s aktuálnou právnou úpravou možný len v prípade sporiteľ'ov, ktorí požiadajú o prevod dôchodkových práv získaných v dôchodkovom systéme SR do dôchodkového systému EÚ alebo jej inštitúcie (§ 17a zákona o SDS). Zo štatistík ÚPSVaR vyplýva, že

väčšina zamestnancov – občanov tretích krajín (s povolením alebo bez povolenia na zamestnanie na území SR), t. j. približne 80 %, je na území SR zamestnaná maximálne 24 mesiacov. Podľa aktuálne platnej legislatívy (§ 30 zákona o SDS) je možné finančné prostriedky nasporené na osobnom dôchodkovom účte začať vyplácať až po dovŕšení dôchodkového veku. Iné možnosti sporiteľ II. piliera – štátny príslušník tretej krajiny nemá, pretože zánik právneho postavenia sporiteľa je možný len v špecifickom prípade.

Pokiaľ ide o systém doplnkového dôchodkového sporenia (III. pilier), podľa **zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** (ďalej len „zákon o DDS“) sa uplatňuje vo vzťahu k vzniku účasti obdobný prístup (neskúma sa štátna príslušnosť danej osoby) ako v zákone o SDS. To znamená, že v praxi sa môže stať, že fyzická osoba – štátny príslušník tretej krajiny, sa rozhodne vstúpiť do III. piliera, a stane sa jeho účastníkom. Ako sme uviedli vyššie, väčšina takýchto pracovných síl je na území SR zamestnaná maximálne 24 mesiacov. Podľa aktuálne platnej legislatívy (§ 16 zákona o DDS) je však možné finančné prostriedky nasporené na osobnom účte účastníka vyplatiť až po dovŕšení dôchodkového veku alebo pri vzniku nároku na výplatu starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku zo systému sociálneho zabezpečenia podľa zákona o sociálnom poistení. Prípadne podľa § 19 zákona o DDS je možnosť vyplatenia predčasného výberu, v ktorom môžu byť vyplatené príspevky účastníka, resp. ich časť, pričom musí byť splnená podmienka 10 rokov trvania účastníckej zmluvy. Prevod prostriedkov z osobného účtu účastníka bude možný len v rámci členských štátov Európskej únie, Islandu, Lichtenštajnska a Nórska (§ 64b zákona o DDS účinný od 1. januára 2019).

Ďalšia problematická situácia by v súvislosti so štátnym príslušníkom tretej krajiny a jeho účasťou v III. pilieri mohla nastať, ak by sa jednalo o zamestnanca vykonávajúceho prácu zaradenú na základe rozhodnutia orgánu štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva do tretej alebo štvrtej kategórie a zamestnanca, ktorý je umelec vykonávajúci profesiu tanečníka bez ohľadu na štýl a techniku v divadlách a súboroch, alebo zamestnanca, ktorý je hudobný umelec vykonávajúci profesiu hráča na dychový nástroj (ďalej len „riziková práca“). Podľa štatistík ÚPSVaR je veľké množstvo zamestnancov – štátni príslušníci tretích krajín (s povolením alebo bez povolenia na zamestnanie na území SR), približne 74 %, zamestnaných v kategóriách „Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci“, „Operátori a montéri strojov a zariadení“ a „Pomocníci a nekvalifikovaní pracovníci“. Napríklad v apríli 2018 bolo z celkového počtu 23 838 zamestnancov – štátni príslušníci tretích krajín – až 17 668 zamestnaných v týchto troch kategóriách. Mohlo by teda ísť o zamestnancov vykonávajúcich rizikovú prácu. Podľa ustanovenia § 12 ods. 2 zákona o DDS má zamestnávateľ povinnosť platiť príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, ktorý by mal mať podľa § 5 ods. 2 zákona o DDS uzatvorenú účastnícku zmluvu, a to do 30 dní od začatia výkonu rizikovej práce. Avšak, ak by štátny príslušník tretej krajiny uzatvoril účastnícku zmluvu a zamestnávateľ mu platil príspevky, pri obvyklej dĺžke trvania jeho pracovného pomeru v SR (zvyčajne maximálne do 24 mesiacov), by nesplnil podmienky na výplatu doplnkového výsluhového dôchodku, ktorý bol pre zamestnancov vykonávajúcich rizikovú prácu uzákonený. Týmito podmienkami podľa § 17 ods. 1 zákona o DDS je dovŕšenie veku 55 rokov a zároveň minimálne 10 rokov platenia príspevkov zamestnávateľa za zamestnanca vykonávajúceho rizikové práce.

Pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín by bolo vhodné, aj vzhľadom na nutnosť dlhodobého sporenia v II. a III. pilieri a existujúci právny rámec pre výplatu prostriedkov na osobnom účte či možnosti prevodu dôchodkových práv sporiteľov či účastníkov, aby v systéme dôchodkového zabezpečenia využívali len I.

pilier. V opačnom prípade bude potrebné diskutovať o zavedení osobitného inštitútu pre vyplatenie prostriedkov z osobného účtu (či už z II. alebo III. piliera) pre sporiteľov alebo účastníkov, ktorí sú štátni príslušníci tretích krajín a ich pracovný pomer na území SR je ukončený. V závislosti od podmienok zamestnávania sa následne môže začať uvažovať nad tým, akou formou alebo za akých podmienok sa na nich bude vzťahovať systém sociálneho poistenia SR a či na dosiahnutie cieľa bude potrebné meniť právnu úpravu sociálneho poistenia. **Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030** preto odporúča: „Nastaviť podmienky pre riadenú imigráciu pracovnej sily zo zahraničia spôsobom vyhovujúcim obyvateľstvu SR v profesiách s jej akútnym nedostatkom“.⁵¹

K opatreniam, ktoré v súvislosti s negatívnym demografickým vývojom navrhuje **analytický komentár Inštitútu finančnej politiky** sú:

- zvýšenie celkovej produktivity práce prostredníctvom reformy vzdelávania a investíciami do výskumu a inovácií;
- znižovanie dlhodobej miery nezamestnanosti aktívnymi politikami trhu práce, inklúzia marginalizovaných komunít a odstraňovanie bariér zamestnávania žien;
- zvýšenie pôrodnosti efektívnejšou rodinnou politikou zameranou najmä na zosúladenie rodinného a pracovného života;
- implementácia premyslenej migračnej politiky.⁵²

4. Nelegálne zamestnávanie a zneužívanie práce

Spoločná medzirezortná analytická správa za 1. polrok 2017 uvádza, že „*Motívy migrácie štátnych príslušníkov tretích krajín sú rôzne, najčastejšie je to motív ekonomický. Aj keď sa vo všeobecnosti migrácia osôb stáva pre mnohé štáty nástrojom na riešenie demografických a hospodárskych otázok, prináša so sebou množstvo rizík, ktoré nemôžu byť ignorované*“.⁵³ Nelegálne zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín oslabuje tvorbu politík mobility pracovnej sily založenej na regulovanej migrácii. V tomto zmysle upozorňuje **Haagsky program: posilňovanie slobody, bezpečnosti a spravodlivosti v Európskej únii** na roky 2005–2010, že: „*neformálne hospodárstvo a nelegálne zamestnávanie môže pôsobiť ako faktor podporujúci nelegálne prísťahovalectvo a viesť k vykorisťovaniu*“.⁵⁴ Podobne upozorňuje aj **Bezpečnostná stratégia Slovenskej republiky**: „*Nelegálna nekontrolovateľná migrácia predstavuje nielen závažnú humanitárnu výzvu, ale tiež hrozbu pre bezpečnosť Slovenskej republiky*“.⁵⁵

Aktuálnym „trendom“ na Slovensku je zvýšené nelegálne zamestnávanie cudzincov. Prvotnú reguláciu vstupu občanov tretích krajín na slovenský pracovný trh zabezpečujú zákon o pobyte cudzincov (zákon č. 404/2011 Z. z.) a zákon o službách zamestnanosti (zákon č. 5/2004 Z. z.), ktoré sú kompetenčnými zákonmi Policajného zboru a ÚPSVaR. Prvoradým cieľom SR je znižovať medziročne počty nelegálne zamestnávaných cudzincov. Výrazný nárast nelegálneho zamestnávania cudzincov bol zaznamenaný najmä za posledné dva roky v súvislosti so zvyšujúcim sa dopytom po zamestnancoch predovšetkým vo výrobnom sektore, doprave, ale i v službách. V roku 2017 bol najväčší počet nelegálnych zamestnancov pochádzajúcich zo Srbskej republiky a z Ukrajiny. Kontrolnými orgánmi bolo zistené nelegálne zamestnávanie 95 občanov EÚ/EHP a 882 štátnych príslušníkov z tretích krajín. **Spoločná medzirezortná analytická správa za 1. polrok 2017** upozorňuje, že „*Vývoj nelegálnej migrácie na území SR bol ovplyvňovaný predovšetkým nelegálnou migráciou štátnych príslušníkov z najbližších tretích krajín – Ukrajiny a Srbska (spolu predstavujú takmer 80 % podiel na celkovej nelegálnej migrácii v SR). Počet Srbov a najmä Ukrajincov výrazne vzrástol. Vzhľadom na vízovú liberalizáciu a aktuálne podmienky na slovenskom trhu práce je*

*predpoklad, že sa ich počet bude i naďalej zvyšovať.*⁵⁶

Medzi prekážky, ktoré zabraňujú regulovanej pracovnej mobilite cudzincov, patrí najmä neznalosť legislatívy a neznalosť jazyka. Je preto dôležité nadviazať spoluprácu s krajinami, z ktorých prichádzajú takíto zamestnanci a predchádzať problémom prostredníctvom prevenčnej a edukačnej činnosti už v krajine ich pôvodu, ako aj cez spoluprácu dotknutých rezortov na Slovensku s podobnými vládnyimi inštitúciami v krajinách, odkiaľ na Slovensko takíto zamestnanci prichádzajú v najväčšej miere.

Spoločná medzirezortná analytická správa za 1. polrok 2017 identifikovala z hľadiska pracovnej mobility cudzincov, hrozbu so stupňom vysoké riziko, a to používanie neregulárnych dokladov, s dopadom na šedú ekonomiku, sociálny systém, vnútornú bezpečnosť a narastanie obchodovania s ľuďmi a inej kriminálnej činnosti. Hrozby so stupňom stredné riziko predstavujú zapojenie prevádzáčov do prevádzania migrantov v rámci sekundárnej migrácie, problematickú integráciu migrantov do spoločnosti vychádzajúcu z rozdielných náboženských, kultúrnych a spoločenských návykov, ktorá môže viesť k nespokojnosti, u časti k radikalizácii a zvýšenej náchylnosti na páchanie kriminálnej/ teroristickej činnosti, nábor nízkokvalifikovaných zamestnancov z krajín s bezvízovou dohodou na vykonávanie práce za nerovnakých pracovných podmienok, v porovnaní s občanmi EÚ, zo strany pracovných agentúr (fond pracovného času, mzda za odvedenú prácu a pod.), nedostatočný monitoring pracovných agentúr a ich činností s cieľom odhalenia organizovania nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce štátnych príslušníkov tretích krajín, nízku znalosť právnych nárokov cudzincov na ochranu pred vykorisťovaním (napr. zákonník práce).⁵⁷

Vstup cudzinca do pracovnoprávných vzťahov na území SR v rozpore s ustanoveniami vyššie uvedených zákonov však môže byť zároveň porušením zákazu nelegálnej práce či nelegálneho zamestnávania podľa zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní (zákon č. 82/2005 Z. z.), ktorý je kompetenčným zákonom ÚPSVaR, úradov práce, sociálnych vecí a rodiny a inšpektorátov práce. Predkladaná stratégia môže napomôcť pri šírení osvedy v radoch zamestnávateľov aj v radoch cudzincov – záujemcov o uzavretie pracovnoprávneho vzťahu na Slovensku. Vzhľadom na odlišný jazyk a legislatívu štátu pôvodu cudzincov je práve u tejto skupiny osôb zvýšený predpoklad nízkeho právneho povedomia o ich právach a povinnostiach v zmysle legislatívy SR, čím sa stávajú zraniteľnejšími vo vzťahu k vymáhaniu svojich práv vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu. Cudzinci „v porovnaní s domácim obyvateľstvom čelia na trhu práce mnohým ťažkostiam ako sú napr. nižšie mzdy, neštandardné pracovné zmluvy, väčšie riziko straty zamestnania, ktoré sa môžu pretaviť do sociálneho vylúčenia a chudoby.“⁵⁸ Základným cieľom výkonu kontroly dodržiavania zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní je potieranie všetkých foriem porušovania zákazu nelegálneho zamestnávania, či už ide o využívanie závislej práce fyzických osôb bez uzatvorenia pracovnoprávneho vzťahu, bez splnenia si oznamovacej povinnosti zamestnávateľa voči Sociálnej poisťovni v registri poistencov, využívanie závislej práce štátnych príslušníkov tretích krajín bez povolenia na prechodný pobyt za účelom zamestnania, resp. povolenia na zamestnanie⁵⁹, alebo zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom⁶⁰) a ktorý vykonáva závislú prácu.

Zvýšené nelegálne zamestnávanie cudzincov nie je fenoménom iba na Slovensku. Členské štáty EÚ aktuálne diskutujú o prijatí vhodných opatrení v medzinárodnom boji s nelegálnou prácou a zneužívaním pravidiel mobility pracovnej sily. V tejto súvislosti uvažujú členské štáty EÚ o zriadení Európskeho orgánu práce (ELA), ktorý by v rámci jednej inštitúcie riešil zlepšenie cezhraničnej spolupráce a výmenu informácií, s cieľom

spoločného posudzovania rizík a budovania kapacít v oblasti cezhraničnej mobility a sociálneho zabezpečenia. Jedným z riešení problému neregulárnej a nelegálnej pracovnej mobility štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku, by tak mohla podpora zriadenia tejto agentúry na území SR.

5. Integrácia na lokálnej úrovni

Integrácia je obojstranný proces vzájomného uznania a rešpektovania cudzincov a domáceho obyvateľstva. Integrácia, ako obojstranný proces, od cudzincov vyžaduje osvojenie si práv a povinností prijímacieho štátu a na druhej strane má prijímací štát vytvoriť podmienky pre úspešné začlenenie cudzincov do spoločnosti. Integrácia je preto strategickým procesom, ktorý prebieha na všetkých úrovniach štátu a spoločenského života. Integrácia cudzincov je teda mnohostranný proces, pričom prístup na trh práce je len jedným z mnohých rozmerov tohto procesu.⁶¹ **Kľúčovým pre úspešný integračný proces je zapojenie regionálnej a lokálnej úrovne – práve v mieste legálneho pobytu cudzinci nielen pracujú, ale sú aj súčasťou lokálnych komunit – takže reálna integrácia sa odohráva priamo v zamestnaní, komunitách, susedstvách, reštauráciách, bytových domoch, ubytovniach a pod. To znamená, že integračné politiky by mali byť nastavené na potreby samospráv.** Samosprávy a lokálni aktéri tak napomáhajú integrácii cudzincov priamo v mieste ich legálneho pobytu, čo vedie k vzniku sociálnej súdržnosti medzi cudzincami a majoritnou spoločnosťou. Integračný proces môžeme rozdeliť do troch úrovní 1) *sociálno-ekonomická rovina* – začleňovanie cudzincov na trh práce, vzdelávanie, bývanie a sociálny systém, 2) *občiansko-politická rovina* – zapojenie do volieb, do občianskych aktivít, členstvo v občianskych a politických organizáciách, 3) *kultúrna rovina* – proces zblížovania cudzinca a majoritnej spoločnosti.⁶² Do pôsobnosti MPSVR SR v oblasti integrácie cudzincov na trh práce spadá: poskytovať relevantné informácie zamestnávateľom a cudzincom; zabezpečovanie adekvátnych legislatívnych podmienok zamestnávania cudzincov a ich prístup k sociálnemu zabezpečeniu; vytvárať zoznamy nedodatkových profesií a zaraďovať niektoré skupiny cudzincov medzi znevýhodnených uchádzačov na trhu práce; vypracovávať analýzy ohľadom aktuálnych potrieb trhu práce; napomáhať obciam, mestám a samosprávam pri vypracovaní akčného integračného plánu na lokálnej úrovni; sprostredkovať rôzne finančné mechanizmy (štátny rozpočet, Európsky sociálny fond) pri napomáhaní v integrácii cudzincov; v spolupráci s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny a Národným inšpektorátom práce monitorovať a kontrolovať situáciu cudzincov na trhu práce pokiaľ ide o nelegálne zamestnávanie, zneužívanie práce a sociálny dumping; umožňovať preplácať rekvalifikačné a jazykové kurzy; určovať pravidlá, ktorých cudzincov môže zamestnávateľ zamestnať bez nahlásenia voľného pracovného miesta a vykonania testu trhu práce. Integrácia štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce prebieha rovnako za pomoci úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré vedú evidenciu pracujúcich cudzincov (tzv. informačná karta) a vydávajú na požiadanie policajného útvaru potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta pre niektoré skupiny štátnych príslušníkov tretích krajín; úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, poskytujú pre cudzincov individuálne pracovné poradenstvo; realizujú opatrenia aktívnych politík na trhu práce.

Integrácia štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce, ktorí uzavretím pracovnoprávneho vzťahu na Slovensku získajú status zamestnanca, tak nie je možná bez zabezpečenia legálnych, teda nediskriminačných pracovných podmienok oproti porovnateľným zamestnancom. Osobitnými skupinami cudzincov prichádzajúcimi na trh práce v SR sú:

- a) zamestnanci zamestnávateľa usadeného v inom členskom štáte EÚ, ktorí počas určitej doby vykonávajú prácu v SR pri poskytovaní služieb, pričom bežne pracujú v inom členskom štáte EÚ (hostujúci zamestnanci),
- b) cudzinci vykonávajúci prácu na území SR na základe povolenia na zamestnanie na účel sezónneho zamestnania (na obdobie najviac 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov) resp. potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta na účel sezónneho zamestnania podľa osobitného predpisu (na obdobie najviac 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov),
- c) cudzinci počas vnútropodnikového presunu a mobility podľa osobitného predpisu (na obdobie max. troch rokov) a
- d) zamestnanci zamestnávateľa usadeného v tretej krajine počas ich dočasného výkonu práce pri poskytovaní služieb na území SR.

Integrácia cudzincov na trh práce predstavuje jeden z kľúčových rozmerov integrácie, ktorý by ale mali sprevádzať aj opatrenia v oblasti zlepšovania jazykovej znalosti cudzincov a uznávania dokladov. Uznávanie kvalifikácií preto patrí medzi zásadné prvky úspešnej integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce. S požiadavkou potreby koordinovanejšieho manažmentu riadenej a regulovanej pracovnej migrácie štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce v SR preto nevyhnutne súvisia aj opatrenia v oblasti integračného mainstreamingu. Efektívna stratégia na integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce predstavuje spôsob, akým je možné predchádzať sociálnemu vylúčeniu, diskriminácii a problémom v občianskom spolunažívaní.⁶³ Integrácia cudzincov je však komplexný fenomén, ktorý vyžaduje zobrať do úvahy regionálne kontexty miest a obcí, v ktorých integrácia bude reálne prebiehať. Aktuálne diskusie na Európskej úrovni tak vedú k záveru, že je potrebné predchádzať neregulovanej a nekontrolovanej pracovnej mobilite v Európe, a to najmä, v stručnosti, dve opatrenia: na jednej strane cez ochranu vonkajších hraníc EÚ a na druhej strane cez vypracovanie národných a lokálnych stratégií riadenej a regulovanej pracovnej mobility.

Úspešnosť integrácie cudzincov na lokálnej úrovni výrazne ovplyvňuje ako sa k integrácii cudzincov postaví mestá (obce) a kraje, kam cudzinci prichádzajú, pretože príchod cudzincov sprevádzajú rôzne obavy (problémy s občianskym spolunažívaním, odlišné životné štýly, predsudky).⁶⁴ Samosprávy preto môžu napomáhať v integrácii cudzincov na svojom území vypracovaním vlastných lokálnych integračných politík, ktoré sa stanú dôležitým nástrojom na udržiavanie sociálnej súdržnosti, na prevenciu konfliktov a predchádzanie segregácie a ghettoizácie. Z tohto dôvodu by sa mala integrácia cudzincov odohrávať v neustálom dialógu s orgánmi štátnej správy, ktoré samosprávam poskytnú metodickú a odbornú pomoc pri príprave a realizácii lokálnych integračných politík. Integračné politiky na lokálnej úrovni zároveň nemôžu byť realizované bez finančného zabezpečenia. Rovnako, mimovládne organizácie pracujúce v oblasti integrácie cudzincov môžu veľmi efektívne spolupracovať s orgánmi štátnej správy pri poskytovaní tejto podpory samosprávam.

Pokiaľ ide o činnosť a kompetencie obecných a mestských samospráv, upravuje ich **zákon č. 369/1990 Z. z. o obecnom zriadení v znení neskorších predpisov**. Podľa tohto zákona patria do kategórie obyvateľov s trvalým alebo prechodným pobytom, ktorým má obec utvárať podmienky na zabezpečovanie zdravotnej starostlivosti, na vzdelávanie, kultúru, osvetovú činnosť, záujmovú umeleckú činnosť, telesnú kultúru a šport (§ 4) aj štátni príslušníci tretích krajín. Podľa **zákona**

č. 302/2001 Z. z. o samospráve vyšších územných celkov vykonávajú samosprávne kraje svoje kompetencie vo vzťahu k obyvateľom, ktorí majú na území samosprávneho kraja trvalý alebo prechodný pobyt, kam spadajú aj štátni príslušníci tretích krajín. Samosprávne kraje zabezpečujú na svojom území tvorbu a plnenie programu sociálneho, ekonomického a kultúrneho rozvoja územia samosprávneho kraja a podieľajú sa na riešení problémov, ktoré sa týkajú viacerých obcí na území samosprávneho kraja (§ 4). Osvedčená prax z iných krajín (napríklad Nórsko alebo Portugalsko) ukazuje, že sú to práve samosprávy, ktoré zohrávajú zásadnú rolu v integračných procesoch, najmä kvôli vyššie spomenutým kompetenciám v sociálnej oblasti a v oblasti bývania.⁶⁵

Podpora nájomného bývania je pre samosprávy nastavená v **zákone č. 443/2010 Z. z. o dotáciách na rozvoj bývania a o sociálnom bývaní v znení neskorších predpisov** (dotácie na obstaranie nájomných bytov a súvisiacej technickej vybavenosti) a v **zákone č. 150/2013 Z. z. o Štátnom fonde rozvoja bývania v znení neskorších predpisov** (úver na obstaranie nájomných bytov a súvisiacej technickej vybavenosti). Kombináciou týchto dvoch zdrojov je možné financovať obstaranie nájomného bývania vo výške 100% oprávnených nákladov. Podpora nájomného bývania pre právnické osoby **nastavená v zákone č. 150/2013 Z.z. o Štátnom fonde rozvoja bývania v znení neskorších predpisov** (úver na obstaranie nájomných bytov, na obstaranie súvisiacej technickej vybavenosti a pozemok do výšky 80% oprávnených nákladov).

V neposlednom rade, pokiaľ ide o inštitucionálny a legislatívny rámec v oblasti pracovnej mobility a integrácie cudzincov, sa od schválenia dokumentu **Migračnej politiky Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020** v roku 2011 vedú diskusie o vytvorení prierezového orgánu, v ktorom by sa zjednotili legislatívne a administratívne postupy a kompetencie v oblasti migrácie a integrácie cudzincov, a ktorého založenie by – medziiným – presunulo agendu evidencie cudzincov z policajného zboru na civilné orgány MV SR, čím by došlo k zefektívneniu procesu vydávania povolení na pobyt pre cudzincov. V prípade vytvorenia takéhoto orgánu bude potrebné vykonať dôkladnú analýzu súčasného stavu, pričom prioritné bude ponechať kompetencie majúce vzťah k zachovaniu bezpečnostných štandardov pri udeľovaní pobytu cudzincov na území SR a výkonu represie, ktorý vo veľkej miere bezpečnostné riziko ovplyvňuje.

Aktuálne v krajinách EÚ viac ako 10 % všetkých podnikov tvoria sociálne podniky a pracuje v nich viac ako 14,5 milióna zamestnancov, čo predstavuje podiel 6,5 % zo všetkých pracujúcich. Pokiaľ ide o Slovensko, problémom a bariérou rozvoja sociálnej ekonomiky na Slovensku bola nekompletná legislatíva a štatistika tretieho sektora, dobrovoľníctva a sociálneho podnikania, čo spôsobilo, že v slovenskej spoločnosti nebola sociálna ekonomika dostatočne docenená a zvýraznená. Okrem toho absentoval systém finančnej pomoci na podporu aktivít sociálnej ekonomiky. Z tohto dôvodu nadobudol od 1. mája 2018 účinnosť zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Uvedený zákon podporí sociálne podnikanie, a to prostredníctvom sociálnych podnikov, ktoré vytvoria tzv. medzitrh práce, to znamená, že zamestnanci, zo znevýhodnených alebo zraniteľných skupín osôb (napr. aj cudzinci alebo azylanti) v nich budú rok alebo dva získavať pracovné návyky a potom si budú hľadať trvalé zamestnanie. Cieľom zákona je vytvoriť na Slovensku priaznivé podnikateľské prostredie pre sociálne podnikanie a vnieť do sociálneho podnikania poriadok v pojmoch a reguláciách, ako aj odstrániť prekážky, ktoré bránili rozvoju sociálnej ekonomiky.

Dlhodobé opatrenia

Zvážit' systém príchodu pracovnej sily na základe národných víz		
1	<p>Zvážit' systém príchodu pracovnej sily na základe národných víz udeľovaných na obdobie 1 roka a stanoviť tento postup ako záujem SR pre zamestnania s nedostatkom pracovnej sily a ďalších vopred určených parametrov (vybrané krajiny a počty).</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zabezpečiť efektivitu síl a prostriedkov v súvislosti s konaním o pobyte na účel zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny. Zavedenie vydávania D víz v záujme SR na 1 rok štátnym príslušníkom tretích krajín z určených tretích krajín (vízovým aj bezvízovým), na základe ktorých by mohli ihneď po príchode na územie SR začať pracovať. Pre zachovanie bezpečnostných štandardov by sa ponechala súčasná pôsobnosť Centrálného vízového orgánu ÚHCP P PZ MV SR v procese udeľovania víz a jej kapacitné posilnenie (10). Toto opatrenie by bolo zavedené na základe uznesenia Vlády SR, ktorým by sa stanovil tento postup ako záujem SR. Opatrenie by bolo len dočasné na obdobie 1 roka a následného prehodnotenia jeho potreby a ďalej by sa pokračovalo v pôvodnom režime zamestnávania cudzincov cez prechodný pobyt. Týmto by boli zachované princípy jednak riadenej pracovnej mobility, ako aj prijateľných bezpečnostných štandardov.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> zmena zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov</p> <p><i>Zodpovední:</i> MV SR, MZVaEZ SR, MPSVR SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> vplyvy sa stanovujú až po zhode na zavedení tohto opatrenia.</p>	<p>Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky</p>
Komplexné riešenie elektronizácie		
2	<p>Komplexné riešenie elektronizácie niektorých postupov prostredníctvom nového a moderného IS.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zníženie byrokracie a efektívna výmena informácií komunikačnými kanálmi medzi OCP PZ a ÚPSVaR, prípadne so všetkými štátnymi orgánmi, využívaním nového moderného IS na urýchlenie komunikácie, dodržiavanie lehôt v konaní, moderné evidovanie, filtrácia, štatistiky atd. Popríklad prepojenie informačných systémov medzi zainteresovanými inštitúciami spojené so zavedením jednotného identifikátora ktorého pridelenie by bolo v gescii len jednej inštitúcie - polície, napr. rodné číslo cudzinca, ktorý by bol využívaný každou dotknutou inštitúciou + zdieľanie NIP.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> formou verejného obstarania</p> <p><i>Zodpovední:</i> podpredseda vlády SR pre investície a informatizáciu, MV SR, MPSVR SR, MH SR, NIP, SIS, VS, Sociálna poisťovňa a zdravotné poisťovne</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	<p>Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky</p>
Cielený nábor vybraných kategórií profesií v tretích krajinách		
3	<p>Efektívna súčinnosť medzi ÚSZZ a MV SR pri podpore mobility zahraničnej pracovnej sily prostredníctvom osvedčenia</p>	<p>Termín: od 2019 s výhľadom</p>

	<p>Slováka žijúceho v zahraničí. <i>Odôvodnenie:</i> ÚSZZ v zmysle zákona č. 474/2005 Z. z. o Slovákoch žijúcich v zahraničí vydáva tzv. „Osvedčenie Slováka žijúceho v zahraničí“ (ďalej „osvedčenie“), čo je dokument, ktorý jeho držiteľovi umožňuje administratívne jednoduché udelenie prechodného pobytu v SR, vrátane prístupu na pracovný trh bez pracovného povolenia. <i>Spôsob realizácie:</i> prepojenie príslušných databáz medzi ÚSZZ a ÚPSVaR, resp. jednotlivými úradmi práce, ako aj skrátenie lehôt Kriministického a expertízneho ústavu PZ na posudzovanie podporných dokladov k žiadosti o vydanie osvedčenia, sa javí ako kľúčové. <i>Zodpovední:</i> MV SR, ÚSZZ <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	na ďalšie roky
4	<p>Aktívna propagácia profesií s nedostatkom pracovnej sily na slovenskom pracovnom trhu v zahraničí. <i>Odôvodnenie:</i> MH SR bude, vychádzajúc zo Stratégie hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030, identifikovať strategické smerovanie národného hospodárstva SR. MPSVR SR bude identifikovať nedostatok pracovnej sily na slovenskom pracovnom trhu, na ktorého základe bude MZVaEZ SR vykonávať aktívnu propagáciu týchto profesií v zahraničí prostredníctvom ekonomických diplomatov. <i>Spôsob realizácie:</i> aktívna propagácia <i>Zodpovední:</i> MZVaEZ SR v spolupráci s MH SR a MPSVR SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky
5	<p>Zrýchlenie procesu zlúčenia rodiny pri kategóriách identifikovaných ako nedostatkové profesie na trhu práce (viazané na stupeň vysokoškolského alebo stredoškolského vzdelania). <i>Odôvodnenie:</i> zefektívnenie integrácie cudzinca, ktorého pracovná špecializácia bola identifikovaná ako vysoko nedostatková profesia na trhu práce, podľa osobitného „Režimu“. <i>Spôsob realizácie:</i> novelizácia príslušných zákonov <i>Zodpovední:</i> MPSVR SR, MV SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky

Protokoly o spolupráci		
6	<p>Uzatváranie protokolov o spolupráci s tretími krajinami v oblasti pracovnej mobility. <i>Odôvodnenie:</i> zintenzívniť spoluprácu medzi MPSVR SR, NIP a Sociálnou poisťovňou s príslušnými orgánmi tretích krajín s cieľom efektívnejšej výmeny informácií o občanoch, ktorí sa rozhodnú prísť pracovať na Slovensko, aby sa zamedzilo nekalým praktikám zamestnávateľov a sprostredkovateľských agentúr pri cezhraničnom zamestnávaní, <i>Spôsob realizácie:</i> uzatváranie protokolov o spolupráci <i>Zodpovední:</i> MPSVR SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky
7	<p>Spolupráca s medzinárodnými organizáciami angažovanými v oblasti pracovnej migrácie</p>	Termín: od 2019

	<p><i>Odôvodnenie:</i> spolupracovať s medzinárodnými organizáciami angažovanými v oblasti pracovnej migrácie (napr. Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM), Medzinárodná organizácia práce (ILO), vrátane využívania medzinárodných poznatkov a expertízy a účasti SR na relevantných projektoch a programoch týchto organizácií. Pracovná migrácia má už zo svojej definície medzinárodný rozmer. Aktívna spolupráca s medzinárodnými organizáciami umožní SR využiť kapacity týchto organizácií v krajinách pôvodu pracovných migrantov, efektívnejšie využitie finančných prostriedkov pri prípadných náborových alebo informačných aktivitách v krajinách pôvodu, pri vytváraní medzinárodných platforiem viacerých krajín, prenose skúseností a expertízy či uplatňovaní medzinárodných štandardov pri zamestnávaní cudzincov.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> spolupráca <i>Zodpovední:</i> MPSVR SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	s výhľadom na ďalšie roky
--	--	---------------------------

Nelegálne zamestnávanie

8	<p>Posilnenie kapacít špecializovaných útvarov KOBRA a na všetkých zodpovedných útvaroch pri odhaľovaní nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> aktívne vyhľadávať zamestnávateľov, ktorí nelegálne zamestnávajú cudzincov a štátnych príslušníkov tretích krajín, s cieľom zamedzenia nelegálneho zamestnávania.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> posilnenie kapacít <i>Zodpovední:</i> MPSVR SR, ÚPSVaR, NIP v spolupráci so zdravotnými poisťovňami a Sociálnou povinnosťou <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky
9	<p>Zvážiť zavedenie definície pojmu „sociálny dumping“ do slovenskej legislatívy.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> v súčasnosti neexistuje všeobecná definícia pojmu „sociálny dumping“ v slovenskej legislatíve.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> legislatívna definícia <i>Zodpovedný:</i> MPSVR SR v spolupráci s KOZ SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: bez vplyvu</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky

Aktualizácia strategických vládnych dokumentov

10	<p>Aktualizácia dokumentu „Integračná politika SR“.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> Integračná politika SR bola koncipovaná v diametrálne odlišnom spoločensko-ekonomickom kontexte (v roku 2014) a postupné vyhodnocovanie kvality každoročných odpočtov, ako aj z hľadiska súčasných výziev a problémov na slovenskom trhu práce, odhaľuje, že si vyžaduje komplexnú aktualizáciu.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> aktualizáciu dokumentu <i>Zodpovedný:</i> MPSVR SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	Termín: 2019/2020
11	<p>Koncepcia štátnej bytovej politiky do roku 2030.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> Koncepcia štátnej bytovej politiky predstavuje rámcový</p>	Termín: 2020

	<p>dokument štátu pre oblasť bývania, ktorý vyjadruje komplexné ciele štátu pre oblasť bytovej politiky, definuje nástroje na ich dosiahnutie, ako aj formuluje zodpovednosť občanov, štátu, obcí, vyšších územných celkov a súkromného sektora pri zabezpečovaní bývania. Platnosť aktuálnej koncepcie skončí v roku 2020.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> spracovanie dokumentu</p> <p><i>Zodpovedný:</i> MDaV SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	
--	--	--

Integrácia na lokálnej úrovni		
12	<p>Vypracovať lokálne integračné stratégie, ako dôležitého nástroja na udržiavanie sociálnej súdržnosti, prevenciu konfliktov, segregácie a ghetoizácie, v rámci aktualizácie „Integračnej politiky SR“.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> kľúčovým pre úspešný integračný proces je zapojenie regionálnej a lokálnej úrovne – práve v mieste legálneho pobytu cudzinci nielen pracujú, ale sú aj súčasťou lokálnych komunít – takže reálna integrácia sa odohráva priamo v zamestnaní, komunitách, susedstvách, reštauráciách, bytových domoch, ubytovniach a pod. MPSVR SR ponúkne (alebo aj sprostredkuje) metodickú a odbornú pomoc samosprávnym krajom pri vypracovaní ich lokálnych integračných stratégií.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> vypracovanie lokálnych integračných stratégií</p> <p><i>Zodpovední:</i> mestá, obce a samosprávne kraje v spolupráci s MPSVR SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: 2019/2020
13	<p>Vytvárať podmienky na implementáciu integračnej politiky na regionálnej a lokálnej úrovni.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> efektívne uplatňovanie integračnej politiky cez lokálne integračné stratégie na regionálnej a lokálnej úrovni.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> realizácia podujatí, konferencií a seminárov</p> <p><i>Zodpovední:</i> mestá, obce a samosprávne kraje v spolupráci s MPSVR SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: od 2020 s výhľadom na ďalšie roky
14	<p>Podpora spolupráce neziskových organizácií s orgánmi verejnej správy.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> verejné a štátne orgány si u mimovládnych organizácií môžu objednať integračné služby, ako je poradenstvo a pomoc v oblasti ubytovania, integrácie na trhu práce, odborné vzdelávanie a príprava, poskytovanie jazykových kurzov a zdravotnej, psychologickú a sociálnej, podpory, a to na základe formálnych zmlúv o spolupráci alebo grantových zmlúv.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> spolupráca</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky

Medzirezortná expertná komisia pre oblasť pracovnej migrácie a integrácie cudzincov		
15	<p>Pravidelné stretnutia Medzirezortnej expertnej komisie pre oblasť pracovnej migrácie a integrácie cudzincov („MEKOMIC“).</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> pravidelné vzájomné informovanie členov MEKOMICu o otázkach pracovnej mobility a integrácie cudzincov na Slovensku, ako aj</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky

	<p>d'alsie rozšírenie členov MEKOMICu. Posilnenie aktivít členov komisie pri monitorovaní a vyhodnocovaní dopadov stratégie na trh práce, zahraničných pracovníkov a zamestnávateľov vrátane navrhovania potrebných opatrení, ako aj prehodnotenie štatútu a mandátu MEKOMICu.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> stretnutie dvakrát v príslušnom kalendárnom roku</p> <p><i>Zodpovední:</i> členovia MEKOMICu</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	
--	--	--

Bytová politika		
16	<p>Efektívnejšie využívanie existujúcich finančných nástrojov na podporu rozvoja nájomného bývania.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> podpora nájomného bývania je pre samosprávy nastavená v zákone č. 443/2010 Z. z. o dotáciách na rozvoj bývania a o sociálnom bývaní v znení neskorších predpisov (dotácie na obstaranie nájomných bytov a súvisiacej technickej vybavenosti) a v zákone č. 150/2013 Z. z. o Štátnom fonde rozvoja bývania v znení neskorších predpisov (úver na obstaranie nájomných bytov a súvisiacej technickej vybavenosti). Kombináciou týchto dvoch zdrojov je možné financovať obstaranie nájomného bývania vo výške 100% oprávnených nákladov. Podpora nájomného bývania pre právnické osoby nastavená v zákone č. 150/2013 Z. z. o Štátnom fonde rozvoja bývania v znení neskorších predpisov (úver na obstaranie nájomných bytov, na obstaranie súvisiacej technickej vybavenosti a pozemok do výšky 80% oprávnených nákladov). Takáto forma podpory je z hľadiska výšky dotácie jedinečným nástrojom pre rozvoj nájomného bývania aj v porovnaní v rámci štátov Európskej únie. Zo strany štátu sú vytvorené výhodné podmienky pre rozvoj miestnych bytových politík aj so zohľadnením princípov integrácie špecifických skupín obyvateľstva. V súlade so zákonom č. 443/2010 Z. z. a zákonom č. 150/2013 Z. z. splnením kritéria príjmu môžu byť oprávneným nájomcom pre poskytnutie nájomného bývania rôzne skupiny obyvateľov, vrátane štátnych príslušníkov tretích krajín. Obce a mestá pri riešení bytovej otázky svojich obyvateľov by mali efektívnejšie využívať existujúce finančné nástroje a aktívnejšie tým pristupovať k rozvoju nájomného bývania na svojom území.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> predkladanie žiadostí</p> <p><i>Zodpovední:</i> obce, mestá a samosprávne kraje</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	<p>Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky</p>

Systém vzdelávania		
17	<p>Regulácia odborov vzdelávania.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> v súvislosti s nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily zapojiť MŠVVaŠ SR a odbory školstva samosprávnych krajov, do prípravy opatrení, v rámci ktorých by odbory vzdelávania odzrkadľovali reálne potreby trhu práce. Systém vzdelávania stráca prepojenosť s trhom práce a absolventi jednotlivých odborov vzdelávania nespĺňajú kvalifikačné predpoklady na výkon korešpondujúcich zamestnaní. Pôjde o reguláciu odborov na stredných a vysokých školách.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> napĺňanie opatrení Národného programu rozvoju výchovy a vzdelávania (uznesenie vlády SR č. 302/2018); napĺňanie opatrení Stratégie hospodárskej politiky do roku 2030 (uznesenie vlády SR č. 300/2018)</p>	<p>Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky</p>

	Zodpovedný: MŠVVaŠ SR Vplyv na rozpočet verejnej správy: uvedený v Národnom programe rozvoja výchovy a vzdelávania	
--	---	--

Informačné fóra a lokálne platformy		
18	<p>Zdieľanie informácií vo veci pracovnej mobility, zamestnanosti a situácie na slovenskom trhu práce, ktoré vypracovali príslušné štátne orgány (inštitúcie) SR.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zlepšenie informovanosti o (predpríchodovom) vstupe a pobyte, legislatíve, životných a pracovných podmienkach na Slovensku.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> odkaz na webovom sídle ÚSZZ</p> <p><i>Zodpovedný:</i> ÚSZZ</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky
19	<p>Realizovať diskusné business fóra týkajúce sa strategického smerovania hospodárskej politiky Slovenska.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> diskusné fóra poskytnú informácie o ďalšom vývoji a rozvoji hospodárstva SR pre kľúčových aktérov zainteresovaných v problematike pracovnej mobility. Diskusné fóra prispejú k lepšej predvídateľnosti a stabilite verejných rozhodnutí v ďalšom plánovaní hospodárskej politiky SR.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> realizácia diskusných fór</p> <p><i>Zodpovední:</i> MH SR v spolupráci s MPSVR SR</p> <p><i>Dopad na rozpočet verejnej správy:</i> bez dopadu</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky
20	<p>Na úrovni miest a obcí vytvoriť lokálnu platformu regionálneho sociálneho dialógu, ktorá by plnila funkciu výmeny informácií medzi rôznymi inštitúciami, najmä medzi samosprávou mesta, oddelením cudzineckej polície, úradom práce, sociálnych vecí a rodiny, regionálnymi pobočkami Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní, obvodným úradom, daňovým úradom, väčšími zamestnávateľmi, personálnymi agentúrami, a vzdelávacími inštitúciami.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> zefektívnenie výmeny informácií.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> vytvorenie lokálnej platformy regionálneho sociálneho dialógu</p> <p><i>Zodpovední:</i> MPSVR SR v spolupráci s MV SR, MZ SR, MŠVVaŠ SR, KOZ SR, mestami a obcami, Sociálnou poisťovňou, zamestnávateľskými zväzmi a personálnymi agentúrami</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky
21	<p>Aktualizovanie informačného internetového portálu MPSVR SR, v spolupráci s inými zodpovednými subjektmi, o pracovnej mobilite cudzincov v SR.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> dopĺňať a kontinuálne aktualizovať webovú stránku MPSVR SR, tak aby obsahovala zodpovedajúce a komplexné informácie z hľadiska vecnej pôsobnosti MPSVR SR.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> priebežná aktualizácia stránky</p> <p><i>Zodpovedný:</i> MPSVR SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky
22	<p>Vypracovať informačné materiály za účelom informovania</p>	Termín: od 2019

	<p>cudzincov v SR ohľadom predchádzania pracovnému vykorisťovaniu, ako aj ohľadom zvýšenia informovanosti v oblasti ich pracovných práv a povinností.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> nízke právne povedomie cudzincov pracujúcich v SR. <i>Spôsob realizácie:</i> vypracovanie letákov <i>Zodpovední:</i> MPSVR SR, MV SR, ÚPSVaR, NIP, KOZ SR, AZZZ SR, RÚZ, APZ <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	s výhľadom na ďalšie roky
23	<p>V rámci koordinácie politiky rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí iniciovať opatrenia na predchádzanie viacnásobnej diskriminácii žien migrantiek.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> upozorňovanie na špecifické problémy, resp. ich zneviditeľňovanie (invisibility), ktorým čelia dievčatá a ženy z určitých regiónov, ako sú nútené sobáša a pod. Taktiež, aj v pracovnom živote sú ženy stále v nepomerne nevýhodnejšej pozícii ako muži. Uvedené problémy sa týkajú rovnako slovenských žien, ako aj žien migrantiek. <i>Spôsob realizácie:</i> iniciácia opatrení <i>Zodpovedný:</i> MPSVR SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky

Zber dát		
24	<p>Zabezpečiť prípravu zberu dát, ktoré sa budú týkať a) miery zamestnanosti štátnych príslušníkov tretích krajín (podľa veku a pohlavia, vzdelania, ekonomickej činnosti a klasifikácie zamestnaní; b) miery nezamestnanosti štátnych príslušníkov tretích krajín (podľa veku a pohlavia); c) počet nelegálne zamestnávaných štátnych príslušníkov tretích krajín (podľa veku a pohlavia); d) typy pracovných kontraktov štátnych príslušníkov tretích krajín (dočasné, príležitostné, sezónne, trvalé).</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> cieľový zber dát umožní vyhodnocovať efektivitu, účinnosť, relevantnosť, vhodnosť a udržateľnosť politik pracovnej mobility <i>Spôsob realizácie:</i> zber dát <i>Zodpovední:</i> ÚPSVaR, NIP, IVPR <i>Spolupracujúci:</i> Štatistický úrad SR <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> pozri časť: „Rozpočet a zdroje financovania“</p>	Termín: od 2019 s výhľadom zberu dát od roku 2020
25	<p>V monitorovacích správach dôsledne dodržiavať vykazovanie osôb v delení na mužov a ženy, a tiež vykazovanie osôb na základe veku s cieľom sledovať výskyt prípadov detskej práce.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> výkon inšpekcie práce má byť cielene zameraný aj na odhaľovanie a následnú analýzu z hľadiska rodových špecifik. <i>Spôsob realizácie:</i> realizácia opatrenia <i>Zodpovední:</i> MPSVR SR, ÚPSVaR, NIP <i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky

Vypracovanie analýz		
26	<p>Vpracovávanie a) analýz sektorovej, priestorovej a príjmovej štruktúry štátnych príslušníkov tretích krajín pracujúcich na</p>	Termín: od 2019 s výhľadom

	<p>Slovensku, b) analýz regulárnej a neregulárnej, ako aj nelegálnej pracovnej mobility cudzincov s dopadom na trh práce a sociálny systém, c) analýz zameraných na potreby národného hospodárstva a trhu práce.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> analýzy v akých oblastiach sú najčastejšie cudzinci zamestnávaní, v akom rozsahu a v akých oblastiach podnikajú, či je ich miera zamestnanosti vyššia alebo nižšia než u majority.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> vypracovanie analýz</p> <p><i>Zodpovedný:</i> MPSVR SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	<p>na ďalšie roky</p>
--	---	-----------------------

Sociálne a dôchodkové zabezpečenie		
<p>27</p>	<p>Prijat' opatrenia súvisiace s riešením sociálneho a dôchodkového poistenia cudzincov.</p> <p><i>Odôvodnenie:</i> cudzinci s prechodným pobytom na účel zamestnania si plnia odvodové povinnosti tak isto ako občania SR, avšak nemajú možnosť čerpať napríklad poistenie v nezamestnanosti, pretože ako náhle prídu o zamestnanie, zruší sa im povolenie na pobyt na účel zamestnania a musia vycestovať zo SR.</p> <p><i>Spôsob realizácie:</i> prijať konkrétne opatrenia</p> <p><i>Zodpovedný:</i> MPSVR SR</p> <p><i>Vplyv na rozpočet verejnej správy:</i> bez vplyvu</p>	<p>Termín: od 2019 s výhľadom na ďalšie roky</p>

Monitorovanie a hodnotenie realizácie stratégie

Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR bude vyhodnocovaná vo forme odpočtov plnia opatrení Stratégie pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike na ad hoc dožiadanie ministra práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

Zároveň sa predpokladá, že *Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR* bude v dvojročných cykloch revidovaná: 1) pokiaľ ide o krátkodobé, mimoriadne opatrenia (2018–2019) – zo zväžením nutnosti ponechania prijatých mimoriadnych opatrení; 2) pokiaľ ide o dlhodobé opatrenia (od roku 2019 s výhľadom do roku 2030) – aktualizácia opatrení podľa aktuálnej situácie na trhu práce v SR.

Rozpočet a zdroje financovania

Z hľadiska odhadu finančných dopadov Stratégie pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike rozlišujeme:

(1) opatrenia, ktorých finančné dopady je možné odhadnúť

- (a) komplexné riešenie elektronizácie postupov prostredníctvom nového a moderného informačného systému pre MV SR, MPSVR SR, NIP, Sociálna poisťovňa: **25 mil. €**
- (b) poskytovať informácie o mieste ubytovania zamestnancov z tretích krajín mestám a obciam: **vyčíslené v doložke,**
- (c) posilnenie personálnych kapacít pre ÚHCP P PZ – presun neobsadených policajných tabuliek do regiónov s predpokladanou možnosťou obsadenia, doplnenie personálneho stavu občianskymi zamestnancami; posilnenie personálnych kapacít KEU PZ; ako aj posilnenie personálnych kapacít konzulárnych úsekov na ZÚ v teritóriách s deklarovávaným štátnym záujmom SR: **vyčíslené v doložke,**
- (d) efektívna súčinnosť medzi ÚSZZ a MV SR pri podpore mobility zahraničnej pracovnej sily prostredníctvom osvedčenia Slováka žijúceho v zahraničí. Odôvodnenie: Ide o náročné skúmanie. Ako príklad uvádzame, že 1 spis obsahuje do 10-15 dokladov, pričom ho vybavujeme cca 90 dní, tieto spisy robia iba 3 vyčlenení experti a ročne takto spracujeme cca 50 prípadov. Úlohu vieme plniť bez nákladov, avšak na úkor znaleckej činnosti pre trestné konanie. Bez vážnejšieho dopadu na trestné konanie vieme úlohu plniť len s navýšením tabuľkových miest a vyčlenením finančných prostriedkov na prístrojovú techniku. Problémom je aj otázka lehôt. Do 30 dní je to nereálne vzhľadom k zložitosti skúmania predkladaných materiálov: **vyčíslené v doložke,**
- (e) vytvorenie skupiny tzv. mobilných konzulov zvýšením záväzného limitu počtu systemizovaných pracovných miest MZVaEZ SR o 15 zamestnancov, z toho na sekcii medzinárodnoprávnej, konzulárnej a krízového manažmentu v ústredí MZVaEZ SR o 5 zamestnancov a na konzulárnych úsekoch zastupiteľských úradov SR v zahraničí o 10 zamestnancov. Vplyv na rozpočet verejnej správy: **vyčíslené v doložke,**
- (f) vytvorenie 8 miest v ústredí MZVaEZ SR na sekcii hospodárskej spolupráce, vytvorenie 18 miest ekonomických diplomatov v zahraničí. Odôvodnenie: posilnenie ekonomickej diplomacie reflektuje narastajúci počet aktuálnych a akútnych potrieb slovenského hospodárstva, na riešení ktorých sa ekonomická diplomacia podieľa. Vplyv na rozpočet verejnej správy: **vyčíslené v doložke,**
- (g) rekonštrukcia a kapacitná úprava OCP PZ Trnava, OCP PZ Nitra a OCP PZ Žilina: **vyčíslené v doložke,**
- (h) úprava Infolinky a zavedenie plošného elektronického objednávacieho systému: **vyčíslené v doložke,**
- (i) posilnenie kapacít špecializovaných útvarov KOBRA a na všetkých zodpovedných útvaroch pri odhaľovaní nelegálneho zamestnávania a nelegálnej práce. Predpokladané náklady na 1 rok na 1 inšpektora práce pre rok 2019. Pri posilňovaní kapacít je potrebné prihliadať na skutočnosť, že v rámci sústavy NIP pôsobí 8 útvarov KOBRA. Z uvedeného dôvodu je potrebné v rámci celej sústavy NIP navýšiť tabuľkové počty inšpektorov práce o 8, resp. 16 inšpektorov práce.

Odhadované celkové ročné náklady na rok na 1 novoprijatého inšpektora práce (mzdy, odvody, bežné výdavky): **vyčíslené v doložke,**

- (j) skrátenie lehoty nahlásenia VPM na účel sezónneho zamestnania z 15 pracovných dní na 10 pracovných dní a lehoty na vydanie povolenia na účel sezónneho zamestnania z najviac 20 pracovných dní na najviac 10 pracovných dní a zrušenie posudzovania žiadostí o vydanie povolenia na účel sezónneho zamestnania vo výboroch pre otázky zamestnanosti a skrátenie lehoty pre rozhodovanie o udelení prechodného pobytu na účel zamestnania v prípade zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily z najviac 90 dní na najviac 30 dní od doručenia žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania: **vyčíslené v doložke,**
- (k) Aktualizácia dokumentu „Integračná politika SR“: **vyčíslené v doložke,**

(2) opatrenia ktorých finančné dopady nie je aktuálne možné odhadnúť najmä z dôvodu neistoty ohľadom budúceho vývoja ekonomiky, alebo napĺňania príslušných opatrení:

- (a) spustiť informačné kampane, aký efekt má pracovná mobilita a rôznorodosť pracovnej sily na výkonnosť ekonomiky,
- (b) zmena periodicity aktualizácie zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily z ročnej na štvrt'ročnú,
- (c) odstránenie duplicit pri informačných povinnostiach zamestnávateľa pri zamestnávaní cudzincov,
- (d) zabezpečiť prípravu zberu dát, ktoré sa budú týkať a) miery zamestnanosti štátnych príslušníkov tretích krajín (podľa veku a pohlavia, vzdelania, ekonomickej činnosti a klasifikácie zamestnaní; b) miery nezamestnanosti štátnych príslušníkov tretích krajín (podľa veku a pohlavia); c) počet nelegálne zamestnávaných štátnych príslušníkov tretích krajín (podľa veku a pohlavia); d) typy pracovných kontraktov štátnych príslušníkov tretích krajín (dočasné, príležitostné, sezónne, trvalé),
- (e) vypracovať jednotnú metodiku postupu pri identifikovaní zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily,
- (f) Aktívna propagácia profesií s nedostatkom pracovnej sily na slovenskom pracovnom trhu v zahraničí,

(3) opatrenia, ktoré nemajú priame finančné dopady.

Zoznam skratiek

- ADZ** – Agentúry dočasného zamestnávania
- AMIF** – Fond pre azyl, migráciu a integráciu na roky 2014–2020
- AOTP** – Aktívne opatrenia trhu práce
- ESF** – Európsky sociálny fond
- EÚ** – Európska únia
- FO** – fyzická osoba
- IKT** – informačné a komunikačné technológie
- IS** – informačné systémy
- IT** – informačné technológie
- IVPR** – Inštitút pre výskum práce a rodiny
- KEU PZ** – Kriminálny a expertízny ústav Policajného zboru
- KOZ SR** – Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky
- MDaV SR** – Ministerstvo dopravy a výstavby Slovenskej republiky
- MEKOMIC** – Medzirezortná expertná komisia pre oblasť pracovnej migrácie a integrácie cudzincov
- MEN** – miera evidovanej nezamestnanosti
- MF SR** - Ministerstvo financií Slovenskej republiky
- MH SR** - Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky
- MPSVR SR** – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
- MŠVVaŠ SR** – Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
- MV SR** – Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
- MZ SR** – Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky
- MZVaEZ SR** – Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky
- NIP** – Národný inšpektorát práce
- občan EÚ/EHP** – občan Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarskej konfederácie
- OCP PZ** – Oddelenie cudzinec polície Prezídia Policajného zboru
- OECD** – Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
- P PZ MV SR** – Prezídium policajného zboru Ministerstva vnútra Slovenskej republiky
- SIS** – Slovenská informačná služba
- SK ISCO** – klasifikácia zamestnaní, ktorá je založená na dvoch hlavných princípoch, ktorými sú druh vykonávanej práce (pracovné miesto) a úroveň znalosti.
- SR** – Slovenská republika

ÚHCP PPZ SR – Úrad hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru

UoZ – uchádzač o zamestnanie

ÚPSVaR – Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

ÚSŽZ – Úrad pre Slovákov žijúcich v zahraničí

VPM – voľné pracovné miesta

VS – Vojenské spravodajstvo

VŠZP – Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s.

ZÚ – Zastupiteľské úrady

ZUoZ – znevýhodnený uchádzač o zamestnanie

SWOT analýza

Silné stránky (Strengths)	<ul style="list-style-type: none">• široká infraštruktúra úradov práce, sociálnych vecí a rodiny SR v regiónoch,• politická garancia implementácia opatrení• zavedenie strategického riešenia nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily na slovenskom trhu práce,• využitie odporúčaní z expertného prostredia,• prepojenosť navrhovaných opatrení a odporúčaní na iné strategické dokumenty SR,• úzke prepojenie a prierezová spolupráca zainteresovaných subjektov
Slabé stránky (Weaknesses)	<ul style="list-style-type: none">• veľký počet opatrení a odporúčaní z dôvodu dlhodobého podcenenia strategického plánovania v oblasti pracovnej mobility cudzincov,• nedostatočná spolupráca a výmena informácií ústredných orgánov štátnej správy v oblasti pracovnej mobility a integrácie cudzincov,• neprepojenosť informačných systémov a nejednoznačná identifikácia cudzincov,• nedostatok personálnych kapacít
Potenciál (Opportunities)	<ul style="list-style-type: none">• skvalitnenie manažmentu pracovnej mobility štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce v SR,• riešenie nedostatku pracovnej sily na trhu práce v SR,• zabezpečenie udržateľného hospodárskeho rastu a konkurencieschopnosti,• zmena pohľadu na zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín v SR,• možnosť flexibilne reagovať na zmeny na trhu práce, ako aj na zmeny v oblasti sociálnej a hospodárskej politiky SR,• zapojenie samospráv do procesu pracovnej mobility a integrácie cudzincov na trh práce v SR,• predchádzanie rôznorodým konfliktom, segregácie a ghetoizácie,• zosúladenie politík v oblasti pracovnej mobility štátnych príslušníkov tretích krajín na trh práce,• možnosť získať finančné zdroje z európskych finančných mechanizmov
Riziká (Threats)	<ul style="list-style-type: none">• nízke pokrytie siete nájomných bytov,• čiastočne negatívny a zavádzajúci pohľad na problematiku „migrácie“,• široký záber a komplexnosť problematiky,• nízka pracovná mobilita v rámci SR, ktorá prispieva k vzniku regionálnych rozdielov,• zvýšený prílev nekvalifikovanej pracovnej sily z tretích krajín a možnosť nárastu negatívnych reakcií verejnosti,• fiktívne, respektíve duplicitne, aj triplicitne nahlasovanie VPM• účelové nahlasovanie VPM s nižšími kvalifikačnými, ale predovšetkým vzdelanostnými predpokladmi,• nedostatočné prepojenie informačných systémov jednotlivých rezortov,• zníženie využívania nástrojov na podporu mobility domácej pracovnej sily

Referencie a použitá literatúra

¹ Podľa štatútu z 30. novembra 2007, ktorým sa zriaďuje Medzirezortná komisia pre oblasť pracovnej migrácie a integrácie cudzincov pri Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky sú jej členmi: Úrad vlády SR, Ministerstvo vnútra SR, Migračný úrad Ministerstva vnútra SR, Úrad hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru, Ministerstvo spravodlivosti SR, Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR, Ministerstvo hospodárstva SR, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, Ministerstvo kultúry SR, Ministerstvo dopravy a výstavby SR, Štatistický úrad SR, Úrad pre Slovákov žijúcich v zahraničí, Národný inšpektorát práce, Medzinárodná organizácia pre migráciu Slovensko, Úrad Vysokého komisára OSN pre utečencov na Slovensku.

² vid'.: Metodika a inštitucionálny rámec tvorby verejných stratégií (uznesenie vlády SR č. 197/2017).

³ MIHÁLY, G. – DIVINSKÝ, B. (2011): Nové trendy a prognózy pracovnej migrácie v Slovenskej republiky do roku 2020 s výhľadom do roku 2050. Bratislava: Trexima, s. 32.

⁴ Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020 (uznesenie vlády SR č. 574/ 2011), s. 6.

⁵ Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020 (uznesenie vlády SR č. 665/2014), Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030, Prognóza populačného vývoja Slovenskej republiky do roku 2060 (INFOSTAT, 2013), Bezpečnostná stratégia Slovenskej republiky (uznesenie vlády SR č. 380/2016).

⁶ VÝŠKRABKA, M. (2018): *Lesk a bieda firiem na Slovensku. Analýza údajov firiem na individuálnej úrovni* (analytický komentár). Inštitút finančnej politiky MF SR., FODOR, J. – RIZMAN, T. – ŠRÁMKOVÁ, L. (2018): *Šedivíme pomalšie. Správa Európskej komisie o starnutí populácie*. (analytický komentár). Inštitút finančnej politiky MF SR.

⁷ PETRÁŠ, J (2018): *Cudzinci na slovenskom trhu práce* (analytický komentár). Inštitút sociálnej politiky MPSVR SR.

⁸ MARTINÁK, D. (2017): *Povolanie robot. Vplyv technologických zmien na trh práce a požadované zručnosti v SR*. Inštitút vzdelávacej politiky MŠVVaŠ SR.

⁹ Strategický rámec v oblasti zdravia pre roky 2014 – 2030; Koľko chýba sestier v rezorte a aké majú platy (2018); Predikcia potreby zdravotníckeho personálu v SR (2018)

¹⁰ v tejto súvislosti napríklad: TALEB, N. N. (2007): *The Black Swan: The Impact of the Highly Improbable*. New York: Random House,

¹¹ Prognóza populačného vývoja Slovenskej republiky do roku 2060. INFOSTAT, 2013, s. 7.

¹² FODOR, J. – RIZMAN, T. – ŠRÁMKOVÁ, L. (2018): *Šedivíme pomalšie. Správa Európskej komisie o starnutí populácie*. (analytický komentár). Inštitút finančnej politiky MF SR, s. 7.

¹³ § 2 ods. 2 zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

¹⁴ pozri aj: Asylum and Migration, Glossary 6.0. European Migration Network 2018, s. 255.

¹⁵ pozri aj: Asylum and Migration, Glossary 6.0. European Migration Network 2018, s. 168.

¹⁶ pozri aj: Asylum and Migration, Glossary 6.0. European Migration Network 2018, s. 110.

¹⁷ IOM (2011): Glossary on Migration, International Migration Law Series No. 25, s. 54; pozri aj: Asylum and Migration, Glossary 6.0. European Migration Network 2018, s. 227.

¹⁸ IOM (2011): Glossary on Migration, International Migration Law Series No. 25, s. 54.

¹⁹ IOM (2011): Glossary on Migration, International Migration Law Series No. 25, s. 81.

²⁰ § 2 ods. 3 zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

²¹ Pojem štátny príslušník tretej krajiny bol zavedený do zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“) zákonom č. 223/2011 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, z dôvodu zosúladenia so *smernicou Rady 2009/50/ES z 29. mája 2005 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania*. Podľa čl. 2 písm. a) smernice „štátny príslušník tretej krajiny“ je každá osoba, ktorá nie je občanom Únie v zmysle článku 17 ods. 1 zmluvy.

²² § 2 ods. 4 zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov; § 2 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

²³ PETRÁŠ, J (2018): *Cudzinci na slovenskom trhu práce* (analytický komentár). Inštitút sociálnej politiky MPSVR SR, s. 1.

-
- ²⁴ MIHÁLY, G. – DIVINSKÝ, B. (2011): *Nové trendy a prognózy pracovnej migrácie v Slovenskej republiky do roku 2020 s výhľadom do roku 2050*. Bratislava: Trexima, s. 32.
- ²⁵ ĐURANA, R. (2018): *Ako ťažké je zamestnať cudzinca*. Bratislava: INESS, s. 2; pozri aj: Labour Migration and Flexibility of Regulation for Employing Non-EU Nationals. Lithuanian Free Market Institute, 2018, s. 4.
- ²⁶ KISS, M. (2017): Understanding social dumping in the European Union. In: *European Parliament Think Tank*, Briefing, s. 1.
- ²⁷ Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020, s. 1.
- ²⁸ Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020, s. 4-5.
- ²⁹ Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030, s. 9.
- ³⁰ Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030, s. 11.
- ³¹ Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030, s. 15.
- ³² Haagsky program: posilňovanie slobody, bezpečnosti a spravodlivosti v Európskej únii, 2005, s. 4.
- ³³ Integrovaná politika Slovenskej republiky
- ³⁴ Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020
- ³⁵ Národný program rozvoja výchovy a vzdelávania (uznesenie vlády SR č. 302/2018).
- ³⁶ Inštitút zdravotnej politiky: *Predikcia potreby zdravotníckeho personálu v SR* (august 2018), s. 1-3.
- ³⁷ Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030, s. 17-18.
- ³⁸ MARTINÁK, D. (2017): *Povolanie robot. Vplyv technologických zmien na trh práce a požadované zručnosti v SR*. Inštitút vzdelávacej politiky MŠVVaŠ SR, s. 1.
- ³⁹ MARTINÁK, D. (2017): *Povolanie robot. Vplyv technologických zmien na trh práce a požadované zručnosti v SR*. Inštitút vzdelávacej politiky MŠVVaŠ SR, s. 2, 3. Pozri aj: ARNTZ, M., T. GREGORY and U. ZIERAHN (2016): The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis. In: *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189, OECD Publishing, Paris, s. 33.
- ⁴⁰ MARTINÁK, D. (2017): *Povolanie robot. Vplyv technologických zmien na trh práce a požadované zručnosti v SR*. Inštitút vzdelávacej politiky MŠVVaŠ SR, s. 2.
- ⁴¹ MARTINÁK, D. (2017): *Povolanie robot. Vplyv technologických zmien na trh práce a požadované zručnosti v SR*. Inštitút vzdelávacej politiky MŠVVaŠ SR, s. 4.
- ⁴² Making the Slovak Republic a more resource efficient economy. (country study). OECD Environment Policy Paper No.7, 2017, s. 2; pozri aj: Slovak Republic (overview). OECD Economic Surveys, 2017, s. 19.
- ⁴³ MIHÁLY, G. – DIVINSKÝ, B. (2011): *Nové trendy a prognózy pracovnej migrácie v Slovenskej republiky do roku 2020 s výhľadom do roku 2050*. Bratislava: Trexima, s. 91.
- ⁴⁴ Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020, s. 20.
- ⁴⁵ FODOR, J. – RIZMAN, T. – ŠRÁMKOVÁ, L. (2018): *Šedivíme pomalšie. Správa Európskej komisie o starnutí populácie*. (analytický komentár). Inštitút finančnej politiky MF SR, s. 1.
- ⁴⁶ Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030, s. 13; pozri aj: Slovak Republic (overview). OECD Economic Surveys, 2017, s. 10.
- ⁴⁷ Strategický rámec v oblasti zdravia pre roky 2014 – 2030, s. 7.
- ⁴⁸ Prognóza populačného vývoja Slovenskej republiky do roku 2060, Bratislava: Infostat, 2013, s. 10, 21, 68.
- ⁴⁹ Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030, s. 15.
- ⁵⁰ Spoločná medzirezortná analytická správa za 1. polrok 2017, s. 44-45.
- ⁵¹ Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030, s. 16, 67.
- ⁵² FODOR, J. – RIZMAN, T. – ŠRÁMKOVÁ, L. (2018): *Šedivíme pomalšie. Správa Európskej komisie o starnutí populácie*. (analytický komentár). Inštitút finančnej politiky MF SR, s. 4-5.
- ⁵³ Spoločná medzirezortná analytická správa za 1. polrok 2017, s. 4.
- ⁵⁴ Haagsky program: posilňovanie slobody, bezpečnosti a spravodlivosti v Európskej únii, 2005, s. 5.
- ⁵⁵ Bezpečnostná stratégia Slovenskej republiky (uznesenie vlády SR č. 380/2016), s. 7.
- ⁵⁶ Spoločná medzirezortná analytická správa za 1. polrok 2017, s. 7.
- ⁵⁷ Spoločná medzirezortná analytická správa za 1. polrok 2017, s. 25–28.
- ⁵⁸ Spoločná medzirezortná analytická správa za 1. polrok 2017, s. 32.
- ⁵⁹ Spoločná medzirezortná analytická správa za 1. polrok 2017, s. 39.
- ⁶⁰ Zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a Zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.
- ⁶¹ Súhrnná správa – Integrácia osôb s udelenou medzinárodnou/humanitárnou ochranou na trhu práce: politiky a príklady osvedčených postupov. Malá tematická štúdia EMN, 2015, s. 6.
- ⁶² BARGEROVÁ, Z. (2011): Úvod do integrácie migrantov. In: *Integrácia migrantov na lokálnej úrovni 1*. Bratislava: CVEK, s. 1.
- ⁶³ Proposal for a Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States, 2017.

⁶⁴ KADLEČÍKOVÁ, J. (2010): Lokálne integračné politiky – výsledky výskumu. In: *Integrácia migrantov na lokálnej úrovni*. Bratislava: CVEK, s. 10.

⁶⁵ GALLOVÁ KRIGLEROVÁ, E, - CHUDŽÍKOVÁ, A. (2016): *Nórsky vzor. Integrácia utečencov v Nórsku*. Bratislava: CVEK, s. 31.