



EMN

European Migration Network
Európska migračná sieť



SLOVAKIA
SLOVENSKO



ŠTÚDIA EMN 2024

**Pracovná migrácia v čase nedostatku pracovnej sily –
príspevok SR**

Štúdia EMN – dotazníková forma
november 2024



Financované
Európskou úniou



Štúdiá bola spracovaná ako súčasť činností Európskej migračnej siete (European Migration Network – EMN), ktorá poskytuje aktuálne, objektívne, spoľahlivé a porovnateľné informácie o migrácii a azyle na podporu tvorby politik EÚ a jej členských štátov. Činnosť EMN financuje Európska únia (EÚ) a Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky (MV SR).

Aktivity EMN sú zamerané na témy súvisiace s migráciou štátnych príslušníkov tretích krajín. Realizujú sa prostredníctvom národných kontaktných bodov v členských štátoch EMN (členské štáty EÚ okrem Dánska) a v pozorovateľských štátoch (Nórsko, Gruzínsko, Moldavsko, Ukrajina, Čierna Hora, Arménsko, Srbsko, Severné Macedónsko), v koordinácii s Európskou komisiou (EK), konkrétne Generálnym riaditeľstvom EK pre migráciu a vnútorné záležitosti.

Túto štúdiu zostavila Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) Bratislava, ktorá je koordinátorom Národného kontaktného bodu EMN v Slovenskej republike (SR). Národný kontaktný bod EMN v SR tvorí Ministerstvo vnútra SR (Úrad hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru, migračný úrad, odbor zahraničných vecí a európskych záležitostí kancelárie ministra vnútra SR), Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR (Odbor medzinárodných vzťahov a európskych záležitostí), Štatistický úrad SR (Sekcia sociálnych štatistík a demografie) a IOM.

Táto štúdiá – v dotazníkovej forme – bola vypracovaná s finančnou podporou Európskej únie. Názory uvedené v štúdii nemožno pokladať za oficiálne stanovisko Európskej únie. Rovnako nemusia predstavovať názory vlády Slovenskej republiky alebo IOM.

Spracovali (v abecednom poradí): Peter Drozd, Soňa Oboňová

Otázky špecifikácie štúdie sú neoficiálnym prekladom z anglického jazyka.

Národný kontaktný bod Európskej migračnej siete v Slovenskej republike
Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) – Úrad v SR
Adresa: Grösslingová 35, 811 09 Bratislava
E-mail: ncpslovakia@iom.int
Tel.: +421 2 52 62 33 35
Web: www.emn.sk, www.ec.europa.eu/emn

Predslov

Za posledné tri roky sa potreby trhu práce výrazne zmenili vrátane rýchleho šírenia nových digitálnych technológií, prechodu na klimaticky neutrálné hospodárstvo, ako aj pandémie COVID-19. Okrem toho demografické zmeny vedú k zintenzívneniu celosvetovej súťaže o pracovníkov a talenty. V súčasnosti sa realizujú rôzne iniciatívy zamerané na riešenie nedostatku pracovných síl prostredníctvom pracovnej migrácie.

V tejto súvislosti je cieľom štúdie poskytnúť prehľad o tom, či a do akej miery sa využíva pracovná migrácia štátnych príslušníkov tretích krajín ako opatrenie na boj proti súčasnemu a budúcemu nedostatku pracovných síl a zhodnotiť vývoj príslušných národných politík, iniciatív a opatrení v tejto oblasti v období od januára 2021 do júna 2024. Štúdia takisto uvádza príklady dobrej praxe, prehľad o získaných skúsenostiach a existujúcich výzvach v tejto súvislosti. Zároveň si dáva za cieľ preskúmať budúce možnosti pracovnej migrácie ako nástroja na riešenie nedostatku pracovných síl a potenciál celoeurópskej spolupráce a/alebo spolupráce medzi členskými štátmi EÚ.

Metodologicky je štúdia vypracovaná na základe dostupných informácií z verejných zdrojov, ako sú webové stránky napr. MV SR, MPSVR SR, ÚPSVR alebo Úradu vlády SR, na základe analýzy relevantných zákonov, strategických dokumentov a informácií od expertov MV SR, MPSVR SR, MZVEZ SR a VAIA.

Na základe dotazníkovej formy štúdií z členských a pozorovateľských štátov EMN vypracováva EK súhrnnú správu so zhrnutím hlavných zistení. Dotazníková forma štúdie za SR, ako aj súhrnná správa sú dostupné na webovej stránke slovenského Národného kontaktného bodu EMN www.emn.sk.

Zoznam skratiek

BBSK – Banskobystrický samosprávny kraj
BSK – Bratislavský samosprávny kraj
CNC – Computer numerical control (počítačovo riadený stroj)
ČR – Česká republika
EHP – Európsky hospodársky priestor
ELA – Európsky orgán práce (European Labour Authority)
EK – Európska komisia
EMN – Európska migračná sieť (European Migration Network)
ES – Európske spoločenstvo
EURES – Európske služby zamestnanosti (European Employment Services)
Eurostat – štatistický úrad Európskej únie
EÚ – Európska únia
IK – informačná karta
IKT – informačné a komunikačné technológie
IOM – Medzinárodná organizácia pre migráciu
KSK – Košický samosprávny kraj
MKD – medzinárodná kamiónová doprava
MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
MŠVVM SR – Ministerstvo školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR
MV SR – Ministerstvo vnútra SR
MZVEZ SR – Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR
NSK – Nitriansky samosprávny kraj
POV – povolenie na zamestnanie
PSK – Prešovský samosprávny kraj
SR – Slovenská republika
TRSK – Trenčiansky samosprávny kraj
TSK – Trnavský samosprávny kraj
USA – Spojené štáty americké (United States of America)
ÚHCP P PZ – Úrad hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru
ÚPSVR – úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
VAIA – Výskumná a inovačná autorita Úradu vlády SR
VZV – vysokozdvíhňový vozík

Z. z. – Zbierka zákonov SR

ŽSK – Žilinský samosprávny kraj

Zhrnutie

Štúdia Európskej migračnej siete (EMN) „Pracovná migrácia v čase nedostatku pracovnej sily“ bola vybraná na vypracovanie Riadiacim výborom EMN v rámci pracovného programu na rok 2024. Štúdia je za každý zúčastnený členský a pozorovateľský štát EMN vypracovaná na základe spoločnej špecifikácie – otázok uvedených v ďalšej časti textu. Z národných štúdií Európska komisia vypracuje spoločnú súhrnnú správu s hlavnými zisteniami.

V prvej kapitole štúdia uvádza základné definície ako nedostatková profesia, ktorá v SR vychádza z metodiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a nedostatok pracovnej sily, ktorý v Slovenskej republike nie je definovaný.

Podľa štatistík Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny sú hlavnými nedostatkovými profesiami v SR najmä zdravotnícke profesie, vodiči v medzinárodnej kamiónovej doprave a vodiči nákladného vozidla, ako aj montážni pracovníci, zvárači kovov, operátori vysokozdvížného vozíka alebo rušňovodiči.

Dopyt po pracovnej sile na Slovensku neutlmila ani pandémia COVID-19, ani vojna na Ukrajine. V rokoch 2021 – 2024 prebiehala verejná diskusia na tému nedostatku pracovnej sily, ktorá sa sústredila najmä na to, ako môže SR čo najrýchlejšie získať pracovnú silu zo zahraničia. V tomto kontexte Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na roky 2023 – 2027 akcentuje opatrenia v oblasti legálnej migrácie, na druhej strane sa ostro vymedzuje proti potenciálnej nekontrolovanej masovej migrácii. Štatistiky a verejná diskusia sú bližšie analyzované takisto v prvej kapitole.

Pracovná migrácia sa od roku 2021 postupne stáva kľúčovým nástrojom pre riešenie najmä aktuálneho nedostatku pracovnej sily. SR nemá jednu komplexnú ucelenú stratégiu, ktorej výsostným cieľom je len prilákanie zahraničného talentu. Do roku 2022 nemala zavedený ani žiaden národný nástroj zameraný primárne na prijímanie zahraničných pracovníkov a spoliehala sa výhradne na nástroje unifikované v rámci EÚ (jednotné povolenie, modrá karta EÚ), kde bolo udelenie prechodného pobytu resp. víza viazané na existenciu pracovnej ponuky. Avšak s narastajúcou potrebou pracovnej sily, najmä v oblasti priemyslu, dopravy, zdravotnej starostlivosti a informačných technológií, začala SR zavádzať národné nástroje určené na urýchlenie procesu zamestnávania zahraničných pracovníkov prostredníctvom národných víz, zameraných na konkrétne kategórie nedostatkových zamestnancov. Bližšie sú tieto nástroje opísané v druhej kapitole.

Druhá kapitola štúdie uvádza aj ďalšie opatrenia, ktorých cieľom je zaplnenie nedostatku pracovnej sily, a to je séria legislatívnych zmien zameraných na zníženie administratívnej záťaže pri udeľovaní prechodných pobytov, zjednodušenie procesov, odstránenie nutnosti podstupovať test trhu práce v špecifických prípadoch a možnosť urýchleného nástupu do zamestnania pred udelením prechodného pobytu na základe udeleného súhlasu s obsadením voľného pracovného miesta a potvrdenia cudzineckej polície o kompletnej podanej žiadosti o udelenie prechodného pobytu.

Druhá kapitola štúdie takisto opisuje opatrenia, ktorých cieľom je podporiť zotrvanie talentu v krajine. Tie v SR doteraz neboli zavedené, ale v roku 2024 začali byť implementované prvé kroky vo forme podpory jazykového vzdelávania.

Druhá kapitola takisto bližšie opisuje výzvy a príklady dobrej praxe s ohľadom na zavedené opatrenia riešenia nedostatku pracovnej sily. Jedným z najvýznamnejších zistení je dôležitosť flexibility a schopnosti reagovať na meniace sa potreby trhu práce. SR sa osvedčilo zavedenie zjednodušených národných víz, najmä pre kritické odvetvia, ako sú doprava a priemysel. Na druhej strane používanie systému národných víz nie je systémovým riešením.

Napriek schopnosti prilákať dostatok nízkokvalifikovanej pracovnej sily čelí SR výzvam pri získavaní a udržaní vysokokvalifikovaných pracovníkov, kde sa ukazuje, že prijaté opatrenia na zjednodušenie procesu vstupu na trh práce aj pre vysokokvalifikovaných cudzincov nie sú pre túto cieľovú skupinu dostatočne motivujúcim nástrojom. Naopak, v súčasnosti nie sú k dispozícii žiadne komplexné integračné opatrenia, ktoré by povzbudili túto skupinu pracovať a žiť v SR.

Opatrenia, ktoré SR v oblasti pracovnej migrácie prijala, nie sú bezproblémové. S ohľadom na nízkokvalifikovaných pracovníkov je jednou z významných výziev možnosť pracovného vykorisťovania, keďže nízkokvalifikovaní pracovníci sa často nachádzajú v zraniteľnom postavení. Ak sa SR snaží prilákať viac pracovníkov, musí zároveň zaviesť opatrenia, ktoré tieto osoby ochránia pred vykorisťovaním a zabezpečia spravodlivé pracovné podmienky.

Zároveň rýchle zavedenie národných víz, ktoré je síce prospešné pre urýchlenie vstupu zahraničných pracovníkov na trh práce, vyvoláva obavy o pripravenosti slovenskej infraštruktúry na ich nevyhnutnú podporu. Existujúce systémy môžu mať problémy s efektívnym riadením prílevu zahraničnej pracovnej sily.

Pozornosť by mala byť upriamená nielen na prilákanie zahraničných pracovníkov, ale aj na zabezpečenie potrebných podporných systémov a na uľahčenie ich úspešnej integrácie na trh práce a do spoločnosti.

Tretia kapitola štúdie sa venuje iniciatívam a programom (nad rámec legislatívnych opatrení), ktorých cieľom je prilákanie zahraničného talentu. V tejto súvislosti SR v súčasnosti necháva nábor zahraničnej pracovnej sily na zamestnávateľoch a do procesu vstupuje až vo fáze povoľovania pobytu. Na úrovni EÚ je SR zapojená do projektov EU Talent Pool Pilot a EU Talent Pool, ktoré predstavujú rámec na zvýšenie kapacity krajiny na prilákanie zahraničnej pracovnej sily a talentu. Využitím týchto nástrojov SR nielenže posilňuje svoje náborové procesy, ale aj zvyšuje svoju konkurencieschopnosť na medzinárodnom trhu práce.

Kapitola 1: Prehľad o diskusii a konceptualizácii nedostatku pracovnej sily

1. Má vaša krajina zavedenú definíciu pojmov nedostatok pracovnej sily a nedostatková profesia? Áno/Nie. Ak áno, uveďte ich, prosím.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny identifikuje zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v krajoch za kalendárny štvrtrok a zverejňuje na svojom webe zoznam týchto zamestnaní do konca kalendárneho mesiaca bezprostredne nasledujúceho po príslušnom kalendárnom štvrtroku. Pre tento účel bola vypracovaná metodika na identifikáciu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily.¹

Pre tento účel metodika za nedostatkovú profesiu považuje voľné pracovné miesto, ktoré je oznámené úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVR), v územnom obvode ktorého sa voľné pracovné miesto nachádza, spolu s jeho charakteristikou, ktoré nie je možné dlhodobo, t. j. minimálne 3 a viac mesiacov obsadiť evidovaným uchádzačom o zamestnanie v rámci okresu, prípadne v rámci samosprávneho kraja, kde sa okres nachádza.

Definícia nedostatku pracovnej sily nie je v SR zákonom upravená a nie je definovaná ani v iných strategických dokumentoch.

2. Na základe štatistických údajov uvedených v prílohe opíšte, ktoré sektory sú vo vašej krajine najviac zasiahnuté nedostatkom pracovnej sily.

Štatistické údaje z Eurostatu o miere voľných pracovných miest podľa ekonomických činností (sektorov) – NACE dostupné za SR (pozri Tabuľku 3) ukazujú, že najväčší dopyt po pracovnej sile v SR v priemere v rokoch 2021 – marec 2024 je v sektore (O) verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie (na úrovni 4,2), nasleduje (D) dodávka elektriny, plynu, pary a klimatizácie (3,8) a (K) finančné a poisťovacie činnosti (2,24). Sektory s miernym nedostatkom pracovnej sily sú napr. (H) doprava a skladovanie (1,85), (Q) zdravotníctvo a sociálna pomoc (1,65), (P, R, S) vzdelávanie, umenie, zábava, rekreácia, ostatné (1,54), (C, F) priemyselná výroba, stavebníctvo a služby (1,07), ako aj (G, H, I) veľkoobchod a maloobchod, doprava a skladovanie a ubytovanie a stravovacie služby (1,06).

Zo štatistických údajov dostupných na národnej úrovni na základe zoznamu nedostatkových profesií (pozri Tabuľku 4), ktoré spracováva Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny raz za štvrtrok v členení podľa samosprávnych krajov, je možné uviesť, že v priemere za roky 2021 – jún 2024 boli hlavnými nedostatkovými profesiami v SR najmä zdravotnícke profesie (lekár, zdravotná sestra), vodiči v medzinárodnej kamiónovej doprave a vodiči nákladného vozidla. Nedostatkovými profesiami sú aj montážni pracovníci, zvárači kovov, operátori vysokozdvížneho vozíka alebo rušňovodiči. Tieto profesie nie sú špecifické podľa krajov, ako nedostatkové sú vykazované naprieč všetkými krajinami. V Bratislavskom kraji oproti ostatným regiónom sú nedostatkové profesie aj v oblasti informačných a komunikačných technológií a vodiči autobusov.

Vzhľadom na to, že z Eurostatu nie je možné získať štatistické údaje o prvých povoleniach na pobyt v členení podľa pohlavia alebo podľa krajiny pôvodu cudzincov, uvádzame nižšie analýzu z národných zdrojov.

V SR dlhodobo dominuje migrácia za prácou a podnikaním. Od vstupu SR do EÚ sa počet zahraničných pracovníkov zvýšil viac než 30-násobne z 3 351 pracovníkov v roku 2004 na 100 583 pracovníkov na konci

¹ Na vypracovaní metodiky sa podieľali zástupcovia členov Hospodárskej a sociálnej rady z radov zástupcov zamestnávateľov, odborových zväzov a MPSVR SR.

roka 2023, z ktorých 68 691 pochádzalo z krajín mimo EÚ². Na konci roka 2023 pripadal na 26 pracovníkov zo Slovenska 1 zahraničný pracovník, pričom rok predtým išlo o väčší pomer 28:1.³

Zahraniční pracovníci z krajín mimo EÚ pochádzali v roku 2023 najmä z Ukrajiny (39 307), zo Srbska (9 681), z Indie (3 211), Gruzínska (1 640) a Ruska (1 430). Približne tretina cudzincov pracovala v Bratislavskom kraji, nasledoval Trnavský a Nitriansky kraj. Od roku 2016 v SR stúpa počet pracujúcich cudzincov z krajín mimo EÚ medziročne o viac ako 10 000. Pandemické roky 2020 a 2021 tento rastúci trend prerušili, avšak vojna na Ukrajine v roku 2022 počet zamestnaných cudzincov zvýšila o takmer 20 000. V roku 2023 sa počet zahraničných pracovníkov zvýšil o takmer 12 000, z nich polovicu tvorili občania Ukrajiny. Pred pandémiou v roku 2020 pretrvával niekoľkoročný trend zvýšeného dopytu zamestnávateľov v SR po pracovnej sile zo zahraničia vrátane krajín mimo EÚ a po pandémii sa tento trend obnovil.⁴

Vojna na Ukrajine spôsobila značný nárast počtu žien-migrantiek z krajín mimo EÚ na pracovnom trhu SR. Kým v rokoch 2016 – 2021 tvorili štvrtinu všetkých zamestnaných cudzincov z krajín mimo EÚ (21,18 % – 27,24 %), koncom roka 2023 tvorili viac ako tretinu (42,04 %). Najviac zamestnaných žien-migrantiek na slovenskom trhu práce dlhodobo pochádza z Ukrajiny a zo Srbska⁵, vojna na Ukrajine tento trend len posilnila.⁶

3. Prebiehala od roku 2021 vo vašej krajine nejaká diskusia alebo verejná debata o pracovnej migrácii v súvislosti s nedostatkom pracovnej sily, ako aj o alternatívach k pracovnej migrácii (napríklad platenie vyšších miezd miestnej pracovnej sile za účelom motivácie prijať pracovné miesto považované za neatraktívne)? Áno/Nie. Ak áno, stručne opíšte (možné zdroje: sekundárna literatúra, rozhovory alebo mediálna analýza).

Áno.

Dopyt po pracovnej sile na Slovensku neutlmila ani pandémia COVID-19, ktorá vypukla v roku 2020, ani vojna na Ukrajine, ktorá vypukla v roku 2022 (pozri otázku 2).

Médiá, odborníci, zamestnávateľia, ministerstvá, odborárske združenia, parlament a vláda SR⁷ sa v období rokov 2021 – 2024 venovali pretrvávajúcemu, už akútnemu nedostatku pracovnej sily v SR pravidelne a v tomto kontexte sa analyzovali rôzne aspekty pracovnej migrácie ako jedného z nástrojov na riešenie negatívnych dopadov tejto situácie na slovenskú ekonomiku. Diskusia sa sústredila najmä na to, ako môže SR čo najrýchlejšie získať pracovnú silu zo zahraničia. Odborárske združenia však aj v rámci rokovaní tripartity zdôrazňovali, že nové opatrenia na podporu pracovnej migrácie by nemali viesť k spoločenskému, sociálnemu či ekonomickému napätiu.⁸

² Z 311 406 cudzincov s oprávneným pobytom na Slovensku v roku 2023 pochádzali viac ako tri štvrtiny (82,18 %) z krajín mimo EÚ. Štátni príslušníci tretích krajín tak tvorili v roku 2023 4,72 % celkovej populácie Slovenska. Medzi najpočetnejšie štátne príslušnosti z krajín mimo EÚ patrili tradične Ukrajina (176 522), Srbsko (19 045), Vietnam (9 082) a Rusko (8 434). V roku 2023 SR zaznamenala nárast cudzincov z Gruzínska (5 217), ktorí si pobyt viazali najmä na účel podnikania. Najviac cudzincov z krajín mimo EÚ (vyše jedna tretina) žila aj v roku 2023 v Bratislavskom kraji.

³ Oboňová, S., Ulrichová, N., Výročná správa o migrácii a azyle v Slovenskej republike za rok 2023 (2024), citované 1. 10. 2024.

⁴ Európska migračná sieť (EMN), Výročné správy o migrácii a azyle v Slovenskej republike za roky 2019 – 2023, dostupné na <https://www.emn.sk/sk/publikacie/vyroczne-spravy-emn-o-migracii-a-azyle.html>, citované 1. 10. 2024.

⁵ Oboňová, S., Integrácia žien-migrantiek v EÚ a Nórsku: politiky a opatrenia – príspevok SR, Európska migračná sieť (EMN), 2021, Výročné správy o migrácii a azyle v Slovenskej republike za roky 2019 – 2023, dostupné na <https://www.emn.sk/sk/publikacie/vyroczne-spravy-emn-o-migracii-a-azyle.html>, citované 15. 10. 2024.

⁶ Štatistiky Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny 2016 – 2023 (tabuľky 1 a 11), dostupné na https://www.upsvr.gov.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky.html?page_id=10803, citované 16. 10. 2024.

⁷ Pozornosť upriamená na túto tému sa zvýšila po vystúpení predsedu vlády SR na Svetovom ekonomickom fóre v Davose, kde deklaroval, že SR potrebuje 100-tisíc pracovníkov zo zahraničia, dostupné na <https://ekonomika.pravda.sk/ludia/clanok/696281-fico-v-davose-pred-elitami-slovensko-by-coskoro-mohlo-zaviesť-kratsi-pracovny-tyzden/>, citované 26. 10. 2024.

⁸ Monitoring médií IOM za rok 2021 – 2024. Napr. <https://www.trend.sk/spravy/slovenski-zamestnavatelja-velkom-bojuju-nedostatkom-talentov>; <https://www.employment.gov.sk/sk/uvodna-stranka/informacie-media/aktuality/zahranicni-pracovnici-mozu-doplňit-dlhodobu-chybajucu-pracovnu-silu-nasom-trhu.html>; <https://spravy.rtvs.sk/2024/07/slovensko-ma-kriticky-nedostatok-kvalifikovanych-pracovnikov-stavame-sa-jednou-z-najchudobnejších-krajín-europy/>; <https://www.apzd.sk/tam-kde-slovaci-nechcu-pracovať-musia-nastúpiť-pracovníci-zo-zahranicia/>; <https://euractiv.sk/section/europska-politika/interview/profesorka-migračneho-prava-ak-nechceme-cakat-na-auto-pol-roka-potrebuje-zahranicnych-pracovnikov/>; <https://www.teraz.sk/spravy/odborari-migracia-pracovnej-sily-mus-736293-clanok.html>; <https://www.trend.sk/biznis/nedostatok-zamestnancov-slovensku-nevyriesi-bez-cudzincov>; <https://www.startitup.sk/slovensko-urgentne-potrebuje-zamestnat-cudzincov-neobsadených-je-viac-ako-90-000-pozícií/>; <https://www.alianciapas.sk/prieskum-pas-a-ineko-o-zamestnavaní-cudzincov-v-sr/>; https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=903658151793737&id=100064486820584&_rdr; <https://openiazoch.zoznam.sk/financie/poslanci-narodnej-rady-ukončili-aktualnu-schodzu-tieto-navrh-y-presunuli-do-druheho-citania/>; <https://www.youtube.com/watch?v=MG1hC3kIztK>

Aktuálne Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky na roky 2023 – 2027 pod názvom „Lepšie, pokojnejšie a bezpečnejšie život“ túto celospoločenskú diskusiu odráža a akcentuje opatrenia v legálnej migrácii (prijímanie jasných pravidiel pre získavanie pracovných povolení cudzincov, odbúravanie existujúcich prekážok v uznávaní kvalifikácií a iných administratívnych bariér), prijatie integračných opatrení, dostupnosť digitálnych služieb pre cudzincov, okrem úradného aj v anglickom jazyku, zavedenie povinnej školskej dochádzky pre deti cudzincov a zlepšenie podmienok na vzdelávanie dospelých cudzincov vrátane výučby slovenského jazyka, pomoci pri uznávaní ich odborných kvalifikácií a ich ochrana pred zneužívaním na trhu práce. Na druhej strane sa programové vyhlásenie ostro vymedzuje proti potenciálnej nekontrolovanej masovej migrácii z iných kontinentov, voči ktorej chce vláda prijať rôzne opatrenia.⁹

V rámci rôznych neformálnych diskusií sa často ako alternatíva k pracovnej migrácii spomína „návratová politika“ vo vzťahu k Slovákom v zahraničí. V strategických dokumentoch ako napr. v Mиграčnej politike SR s výhľadom do roku 2025 je považovaná za súčasť prístupu k zaplňaniu nedostatkov na pracovnom trhu. Mиграčná politika naznačuje rozdielny prístup k týmto skupinám a ich využitiu na zaplnenie nedostatku na pracovnom trhu – na jednej strane hovorí o pracovnej migrácii v súvislosti so zahraničnou pracovnou silou, ktorú je potrebné kontrolovať, a o Slovákoch zo zahraničia ako o skupine, ktorej príchod je potrebné uľahčovať.¹⁰

Kapitola 2: Legislatívny rámec a politiky v oblasti pracovnej migrácie

4. Aký je súčasný prístup vašej krajiny k politike pracovnej migrácie (prístup založený na zamestnaní¹¹, prístup založený na ponuke¹², prístup orientovaný na ľudský kapitál¹³, alebo kombinácia týchto prístupov) na základe ich kľúčových charakteristík? Opíšte podrobnejšie.

Do roku 2022 nemala Slovenská republika zavedený žiaden národný nástroj zameraný primárne na prijímanie zahraničných pracovníkov. Spoliehala sa výhradne na nástroje unifikované v rámci EÚ (jednotné povolenie, modrá karta EÚ, schengenské vízum na účel sezónneho zamestnania, vnútro podnikový presun). Udelenie prechodného pobytu resp. víza je v týchto prípadoch viazané na existenciu pracovnej ponuky, pričom uchádzač je vo väčšine prípadov povinný podrobiť sa testu trhu práce (tzv. employment-based approach – prístup založený na zamestnaní).

Napriek existencii zoznamu nedostatkových profesií nevyužívala SR tento nástroj na automatické udeľovanie povolení na pobyt (bez záväznej pracovnej ponuky), ale ako nástroj na urýchlenie vstupu zamestnanca na trh práce. Zamestnanci z krajín mimo EÚ/EHP s kvalifikáciou v nedostatkovej profesii sa nemuseli podrobovať testu trhu práce a mohli vstupovať do zamestnania pred udelením prechodného pobytu.

Od roku 2022 začala SR meniť svoj prístup a začala zavádzať národné nástroje na urýchlenie vstupu zahraničných pracovníkov na trh práce formou národných víz vydávaných v záujme SR (tzv. supply-based approach – prístup založený na ponuke).

V súčasnosti sú národné víza vydávané pre štyri kategórie zahraničných pracovníkov – vodičov v osobnej a nákladnej doprave¹⁴, absolventov vysokoškolského štúdia¹⁵, relokovaných zamestnancov¹⁶ a zamestnancov vo vybraných profesiách v priemysle¹⁷.

⁹ Programové vyhlásenie vlády Slovenskej republiky 2023 – 2027, dostupné na <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=535376>, citované 17. 10. 2024.

¹⁰ Zdroj: VAIA, Mиграčná politika SR s výhľadom do roku 2025, dostupné na <https://www.minv.sk/?zamer-migracnej-politiky-slovenskej-republiky>, citované 26. 10. 2024.

¹¹ Prístupy založené na zamestnaní akceptujú zahraničných pracovníkov, ktorí boli vybraní zamestnávateľom, t. j. prijatie je prevažne závislé od ponúkaného zamestnania (napr. modrá karta Európskej únie alebo víza H-1B v USA), ktoré najprv udeľujú prechodný pobyt a potom umožňujú prechod na trvalý pobyt.

¹² Prístupy založené na ponuke poskytujú prístup ľuďom, ktorí sú kvalifikovaní v povolaniach, o ktorých vláda rozhodla, že ich je nedostatok, bez toho, aby nevyhnutne potrebovali pracovnú zmluvu. Kľúčovým politickým nástrojom v takýchto prístupoch sú zoznamy kvalifikácií.

¹³ Prístupy orientované na ľudský kapitál nie sú založené na dohodnutom zamestnaní ani sa neobmedzujú na prijatie zahraničného pracovníka na konkrétne povolania, ale zameriavajú sa na kvalifikáciu/charakteristiky uchádzača. Kľúčovým politickým nástrojom takéhoto prístupu sú bodové systémy, ktoré udeľujú body pre žiaduce charakteristiky, napr. ako v minulosti používala Kanada. V takýchto systémoch sa zvyčajne udeľuje trvalý pobyt od začiatku.

¹⁴ Nariadenie vlády SR č. 520/2021 z 8. decembra 2021 nahradené nariadením vlády SR č. 113/2023 z 28. marca 2023 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín.

¹⁵ Nariadenie vlády SR č. 521/2021 zo 14. decembra 2021 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vysokoškolským štátnym príslušníkom tretích krajín.

¹⁶ Nariadenie vlády SR č. 269/2022 z 20. júla 2022 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum relokovaným štátnym príslušníkom tretej krajiny a ich rodinným príslušníkom.

¹⁷ Nariadenie vlády SR č. 383/2023 z 27. septembra 2023 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín vo vybraných zamestnaniach v oblasti priemyslu.

Každá kategória národných víz obsahuje špecifické podmienky na jej udelenie. Je obmedzená maximálnou dobou trvania víza, krajinou pôvodu zahraničného zamestnanca či limitom množstva víz vydávaných na rok. Tieto národné víza s výnimkou národných víz pre relokovaných zamestnancov neumožňujú, aby národné vízum mohli spolu s garantom využiť aj rodinní príslušníci. Vo väčšine prípadov sa vyžaduje, aby mal zamestnanec garantované pracovné miesto u zamestnávateľa.

Výnimkou sú národné víza pre absolventov vysokých škôl (tzv. human capital oriented-approach – prístup orientovaný na ľudský kapitál), kde SR zvolila prístup založený na automatickom udeľovaní národných víz na účel hľadania zamestnania, tzn. cudzinec nemusí mať garantované pracovné miesto vopred. Podmienkou je, že ide o cudzinca, ktorý absolvoval vysokoškolské štúdium v SR alebo ČR, alebo absolvoval vysokoškolské štúdium na jednej z top 500 univerzít na svete, prípadne absolvoval minimálne 3-ročné štúdium na inej vysokej škole a bude v SR zamestnaný v niektorom zo špecifikovaných zamestnaní s vysokou pridanou hodnotou pre hospodárstvo SR.¹⁸ Zoznam týchto zamestnaní tvorí prílohu nariadenia vlády SR č. 521/2021 Z. z. o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín.

Z vyššie opísaných opatrení teda vyplýva, že SR smerom k pracovnej migrácii využíva súbežne viacero prístupov.

5. Aké typy nedostatku pracovnej sily (dlhodobý/strednodobý/akútny nedostatok) riešia súčasné politiky pracovnej migrácie vašej krajiny?

SR sa primárne sústreďuje na akútne nedostatkové profesie. Prijaté opatrenia majú za cieľ maximálne urýchliť vstup zahraničných pracovníkov na trh práce.

6. Aké sú hlavné národné nástroje politiky pracovnej migrácie na riešenie nedostatku pracovnej sily vo vašej krajine (napr. testy trhu práce, zoznamy nedostatkových profesií, zjednodušené postupy)? Stručne ich, prosím, opíšte.

Vychádzajúc zo zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov využíva SR test trhu práce ako nástroj, ktorému sa musí podrobiť cudzinec, ktorý má v úmysle vstúpiť na trh práce v SR a získať prechodný pobyt na účel zamestnania na základe súhlasu s obsadením voľného pracovného miesta. Naopak, upustenie od využívania tohto nástroja sa využíva v prípadoch cudzincov, o ktorých má SR prioritný záujem. Ide o:

- a) pedagogických zamestnancov, vysokoškolských učiteľov, výskumných alebo umeleckých pracovníkov vysokých škôl, alebo výskumných alebo vývojových zamestnancov vo výskumnej činnosti,
- b) stážistov s vysokoškolským vzdelaním v rámci vnútropodnikového presunu, vykonávajúcich stáž na účely profesionálneho rastu alebo získania vedomostí v oblasti manažmentu podnikania,
- c) vedúcich zamestnancov alebo odborníkov vyžadujúcich mimoriadne odborné vedomosti, zručnosti, schopnosti, poznatky, kvalifikáciu a skúsenosti nevyhnutné na prevádzku alebo manažment v rámci vnútropodnikového presunu,
- d) existujúcich zamestnancov na účel konania o obnovenie prechodného pobytu na účel zamestnania na to isté pracovné miesto,
- e) existujúcich zamestnancov s udeleným národným vízom na účel získania prechodného pobytu na účel zamestnania na to isté pracovné miesto,
- f) existujúcich zamestnancov s dočasným útočiskom, zamestnaných najmenej 6 mesiacov, žiadajúcich o prechodný pobyt na účel zamestnania na to isté pracovné miesto,
- g) nedostatkových zamestnancov v krají, v ktorom bola pozícia v danom štvrťroku vyhodnotená ako nedostatková, u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva menej ako 45 % štátnych príslušníkov tretích krajín.

V prípade štátnych príslušníkov tretích krajín žiadajúcich o prechodný pobyt na účel zamestnania na základe udeleného povolenia na zamestnanie udelí ÚPSVR povolenie na zamestnanie bez prihladenia na situáciu na trhu práce v prípade žiadosti o predĺženie povolenia na zamestnanie na to isté pracovné miesto, alebo ak to ustanovuje medzinárodná zmluva, ktorou je SR viazaná.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny identifikuje zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v krajinách za kalendárny štvrťrok a zverejňuje na svojom webe zoznam týchto zamestnaní do konca kalendárneho mesiaca bezprostredne nasledujúceho po príslušnom kalendárnom štvrťroku. Okrem údajov z databázy nahlásených voľných pracovných miest do výberu vstupujú aj zamestnávateľské zväzy, ktoré zozbierajú od

¹⁸ Zoznam bol zostavený na základe medzinárodnej definície vysokokvalifikovaných zamestnancov a na základe požiadavky, aby priemerná mzda príslušnej profesie dosiahla aspoň 1,5-násobok celonárodnej priemernej mzdy a na základe ďalšieho zosúladenia s hospodárskymi záujmami SR.

svojich členov návrhy na identifikáciu nedostatkových profesií pre nasledujúci štvrtrok, ktoré zasielajú Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Skutočnosť, že sa pracovná pozícia nachádza v zozname zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily, predstavuje pre zamestnanca (štátneho príslušníka tretej krajiny), ako aj zamestnávateľa výhody v niektorých oblastiach:

- a) len zamestnanca vykonávajúceho nedostatkové zamestnanie môže agentúra dočasného zamestnania prideliť k užívateľskému zamestnávateľovi, čím sa eliminujú niektoré administratívne kroky, ktoré sú potrebné v prípade, že nejde o nedostatkovú profesiu,
- b) lehota na rozhodnutie o žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania zamestnancovi v nedostatkovej profesii je skrátená na 30 dní (štandardne 90 dní),
- c) povinnosť nahlásiť voľné pracovné miesto miestne príslušnému ÚPSVR stačí splniť najneskôr v deň podania žiadosti o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta (štandardne 20 pracovných dní vopred).

Najvýznamnejšie opatrenia, zacielené na vysporiadanie sa s problémom nedostatku pracovnej sily na trhu práce, prijala SR v oblasti zjednodušenia postupov udeľovania pobytov pre zahraničných pracovníkov a najmä urýchlenia ich nástupu do zamestnania. Nová legislatíva¹⁹ adresnejšie rozdelila úlohy medzi Úradom hraničnej a cudzineckej polície P PZ (ÚHCP P PZ) a ÚPSVR a umožnila zahraničným pracovníkom nastúpiť do zamestnania pred získaním povolenia na prechodný pobyt, bez udeleného súhlasu s obsadením voľného pracovného miesta, alebo voľného pracovného miesta zodpovedajúceho vysokokvalifikovanému zamestnaniu a podanej žiadosti (kompletnej) o udelenie prechodného pobytu. Transpozícia smernice o modrej karte EÚ tiež zjednodušila procesy prijímania vysokokvalifikovaných zamestnancov, najmä upustila od nutnosti podstupovať test trhu práce pred udelením modrej karty.

Z dôvodu urýchlenia procesov SR tiež zaviedla pre zahraničných pracovníkov štyri typy národných víz²⁰, ktoré vo všeobecnosti predstavujú pre cudzincov z vízových krajín najrýchlejšiu cestu k vstupu na pracovný trh. Každé z víz má určité špecifiká, zodpovedajúce cieľovej skupine zahraničných zamestnancov. Sú vydávané pre vodičov autobusov a ťažkých nákladných vozidiel vo vnútroštátnej a medzinárodnej doprave, pre zamestnancov v priemysle, absolventov vysokých škôl a relokovaných zamestnancov v rámci koncernu a ich rodinných príslušníkov.

7. Došlo od roku 2021 k nejakým legislatívnym zmenám a/alebo zmenám politík v oblasti pracovnej migrácie vo vašej krajine, ktoré sa týkajú nedostatku pracovnej sily? Áno/Nie? Ak ste odpovedali áno, uveďte hlavné zmeny a opíšte, akým spôsobom sa tieto zmeny týkali nedostatku pracovnej sily.

Áno.

Napriek historicky najvyššiemu počtu voľných pracovných miest prijímala SR opatrenia smerujúce k uvoľneniu reštriktívnej politiky trhu práce veľmi opatrne. Súviselo to najmä s vojnou na Ukrajine a obavami z príchodu veľkého počtu utečencov a súvisiacim tlakom na pracovný trh. Tieto obavy sa však nenaplnili a pracovný trh v SR bol schopný absorbovať všetku túto dodatočnú pracovnú silu.²¹ Ani príchod odídencov z Ukrajiny však nedokázal uspokojiť potreby trhu práce a počet voľných pracovných miest je vyšší²² ako pred začiatkom vojny na Ukrajine.

V súvislosti s vojnou na Ukrajine a potrebou využitia potenciálu zdravotníckych pracovníkov bol od 30. marca 2022 na základe novely zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, rozšírený okruh osôb, ktorým je umožnený výkon dočasnej odbornej stáže z povolaní lekár, sestra a pôrodná asistentka na všetky zdravotnícke povolania vo všetkých zdravotníckych zariadeniach vrátane lekární. Stážistom môže byť každý cudzinec, ktorý má Ministerstvom školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR (MŠVVM SR) uznaný doklad o vzdelaní na účely výkonu

¹⁹ Zákon č. 160/2024 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, účinný od 15. júla 2024.

²⁰ Nariadenie vlády SR č. 520/2021 z 8. decembra 2021 nahradené nariadením vlády SR č. 113/2023 z 28. marca 2023 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín, nariadenie vlády SR č. 521/2021 zo 14. decembra 2021 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín, nariadenie vlády SR č. 269/2022 z 20. júla 2022 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum relokovaným štátnym príslušníkom tretej krajiny a ich rodinným príslušníkom, nariadenie vlády SR č. 383/2023 z 27. septembra 2023 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín vo vybraných zamestnaniach v oblasti priemyslu.

²¹ Podľa prognóz Inštitútu finančnej politiky sa po príchode odídencov nezaplní ani polovica pracovných miest, dostupné na <https://ifp.sk/pomahat-utecencom-sa-oplati/>, citované 26. 10. 2024.

²² Podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny v auguste 2024 predstavoval počet voľných pracovných miest 95 239, zatiaľ čo vo februári 2022 to bolo 79 018 voľných pracovných miest.

zdravotníckeho povolania ako regulovaného povolania (nie je potrebné uznanie odbornej kvalifikácie) a vykonáva odborné činnosti pod odborným dohľadom dohliadajúceho zdravotníckeho pracovníka. Dočasnú odbornú sťaž je možné vykonávať najviac 18 mesiacov bez prerušenia, len u jedného poskytovateľa a bez možnosti jej opakovania.

Dňa 1. apríla 2022 nadobudli účinnosť nariadenia vlády SR o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín a vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín²³. Išlo o prvé opatrenia, ktoré mali za cieľ výrazným spôsobom zjednodušiť proces udeľovania povolenia na pobyt a zamestnanie pre štátnych príslušníkov tretích krajín a urýchliť ich vstup na pracovný trh.

Nariadenie vlády SR č. 520/2021 Z. z. o záujme SR udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín umožnilo v záujme Slovenskej republiky udeliť v roku 2022 národné vízum štátnym príslušníkom tretej krajiny, ktorí sú občanmi Bieloruskej republiky, Srbskej republiky, Severomacedónskej republiky, Bosny a Hercegoviny, Čiernej Hory, Gruzínska, Arménskej republiky, Moldavskej republiky a Ukrajiny, ktorí budú zamestnaní v zamestnaniach vodič autobusu (spolu v počte najviac 150 národných víz), vodič ťažkého nákladného vozidla, kamiónu (medzinárodná doprava) a vodič ťažkého nákladného vozidla, kamiónu (vnútroštátna doprava) (spolu v počte najviac 1 770 národných víz). Toto nariadenie bolo nahradené nariadením vlády SR č. 113/2023 Z. z. o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorým sa umožnilo pokračovať v udeľovaní rovnakého typu národných víz aj v rokoch 2023 a 2024, pričom sa rozšíril počet krajín pôvodu zahraničných pracovníkov a zvýšil počet vydávaných víz. V súčasnosti je možné vízum udeliť občanom Arménskej republiky, Azerbajdžanskej republiky, Bieloruskej republiky, Bosny a Hercegoviny, Čiernej Hory, Filipínskej republiky, Gruzínska, Indickej republiky, Indonézskej republiky, Kazašskej republiky, Kirgizskej republiky, Moldavskej republiky, Nepálskej federatívnej demokratickej republiky, Severomacedónskej republiky, Srbskej republiky, Tadžickej republiky, Turkménska, Ukrajiny alebo Uzbekkej republiky a počet udeľovaných víz je obmedzený na 2 000 pre vodičov autobusu a 5 000 pre vodičov kamiónov v medzinárodnej a vnútroštátnej doprave.

Nariadenie vlády SR č. 521/2021 Z. z. o záujme SR udeliť národné vízum vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín umožňuje v záujme SR udeliť národné vízum štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sú absolventmi vysokoškolského štúdia druhého stupňa vysokej školy v SR alebo v ČR, vysokoškolského štúdia popredných svetových vysokých škôl podľa zoznamu uvedeného v prílohe č. 1 nariadenia alebo vysokoškolského štúdia študijného programu vysokej školy, ktorého štandardná dĺžka štúdia spolu s predchádzajúcim absolvovaním študijného programu je najmenej tri roky, a budú zamestnaní u zamestnávateľa v SR v zamestnaniach podľa zoznamu uvedeného v prílohe č. 2 nariadenia. Tento typ národného víza je možné získať na účel hľadania si zamestnania na obdobie 90 dní alebo na účel zamestnania na čas trvania zamestnania, najviac na jeden rok. Počet takto udelených národných víz je obmedzený na najviac 3 000 v kalendárnom roku.

Dňa 23. júla 2023 nadobudlo účinnosť nariadenie vlády SR č. 269/2022 Z. z. o záujme SR udeliť národné vízum relokoványm štátnym príslušníkom tretej krajiny a ich rodinným príslušníkom, ktoré umožňuje v záujme SR udeliť národné vízum štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí na základe presunu z podniku zahraničnej osoby alebo organizačnej zložky podniku zahraničnej osoby zriadenej mimo územia SR budú zamestnaní u zamestnávateľa, ktorý je podnikom rovnakej zahraničnej osoby alebo organizačnou zložkou podniku rovnakej zahraničnej osoby zriadenou na území SR. Podmienkou je, aby takíto zamestnanci vykonávali funkciu vedúceho zamestnanca alebo odborníka vyžadujúcu mimoriadne odborné vedomosti, zručnosti, schopnosti, poznatky, kvalifikáciu a skúsenosti nevyhnutné na prevádzku alebo manažment a jeho mzda presahovala dvojnásobok priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR. Na udelenie národného víza majú nárok aj rodinní príslušníci relokovaneho zamestnanca, jeho manžel/manželka, priamy potomok, ktorý je mladší ako 21 rokov alebo ktorý je nezaopatrenou osobou, a takýto potomok jeho manžela/manželky. Vízum sa udeľuje najviac na jeden rok, a to aj opakovane. Počet víz pre relokovanych zamestnancov a ich rodinných príslušníkov nie je obmedzený.

Dňa 3. októbra 2023 nadobudlo účinnosť nariadenie vlády SR č. 383/2023 Z. z. o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín vo vybraných zamestnaniach v oblasti priemyslu, ktorým sa umožňuje v záujme SR udeliť národné vízum štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý je občanom Arménskej republiky, Azerbajdžanskej republiky, Bosny a Hercegoviny, Čiernej Hory, Filipínskej republiky, Gruzínska, Indickej republiky, Indonézskej republiky, Kazašskej republiky, Kirgizskej republiky, Moldavskej republiky, Nepálskej federatívnej demokratickej republiky, Severomacedónskej republiky, Srbskej republiky, Tadžickej republiky, Turkménska, Ukrajiny

²³ Nariadenie vlády SR č. 520/2021 z 8. decembra 2021 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín, nariadenie vlády SR č. 521/2021 zo 14. decembra 2021 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín.

alebo Uzbeckej republiky a má v SR vykonávať jednu zo 46 profesií uvedených v nariadení. Národné vízum sa na tento účel udeľuje najviac na 1 rok a ich počet je obmedzený na 10 000 za rok.

Dňa 15. júla 2024 nadobudla účinnosť novela zákona č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ktorá zjednodušila a urýchlila procesy vydávania povolení na prechodný pobyt pre zamestnancov z krajín mimo EÚ/EHP. Zmeny súvisiace s nedostatkom pracovnej sily na trhu práce nastali vo viacerých oblastiach:

a) v oblasti zjednodušenia administratívnych procesov

Novela upravila proces udeľovania prechodného pobytu na účel zamestnania (jednotné povolenie) a modrej karty s cieľom jeho zefektívnenia, zníženia administratívnej a časovej záťaže tak na strane žiadateľov, ako aj na strane štátu. Zamestnávateľ si vopred na ÚPSVR overí možnosť obsadenia pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny (bez potreby jeho vycestovania). Žiadosť o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu alebo potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta zašle zamestnávateľ elektronicky na ÚSPVR, ktorý následne overí splnenie zákonných podmienok a vydá potvrdenie obsahujúce súhlas alebo nesúhlas s obsadením voľného pracovného miesta. Potvrdenie zasiela ÚPSVR elektronicky Ministerstvu vnútra SR (MV SR) a Ministerstvu zahraničných vecí a európskych záležitostí SR (MZVEZ SR) v závislosti od toho, ktorý z príslušných orgánov zamestnávateľ označí v žiadosti o vydanie potvrdenia, ako aj zamestnávateľovi. Štátny príslušník tretej krajiny si žiadosť o prechodný pobyt na účel zamestnania alebo žiadosť o udelenie modrej karty môže podať len vtedy, ak ÚPSVR vydal súhlas s obsadením voľného pracovného miesta, čím sa eliminujú konania v prípadoch, ak bolo vydané nesúhlasné stanovisko. Keďže MV SR, ako aj MZVEZ SR majú aktuálne informácie o vydaných súhlasoch, môžu rýchlejšie konať v samotnom konaní o udelení prechodného pobytu. Potvrdenie, ktoré ÚPSVR zasiela zamestnávateľovi, slúži na preukázanie legálneho výkonu zamestnania v oblasti urýchlenia vstupu na trh práce.

Novela zaviedla možnosť, aby štátny príslušník tretej krajiny, ktorý sa oprávnené zdržiava na území SR, mohol byť zamestnaný pred vydaním prechodného pobytu (jednotné povolenie alebo modrá karta) za podmienky, že:

- ÚPSVR vydal súhlas s obsadením voľného pracovného miesta a
- disponuje potvrdením oddelenia cudzineckej polície ako vecne príslušného orgánu v tomto konaní o prijatí žiadosti o prechodný pobyt spolu so všetkými náležitosťami.

Štátny príslušník tretej krajiny môže v prípade splnenia týchto podmienok nastúpiť do zamestnania a pracovať až do právoplatného skončenia konania o udelení príslušného prechodného pobytu.

b) v oblasti zamestnancov s udeleným národným vízom

Novela zjednodušila prechod zamestnanca s udeleným národným vízom na prechodný pobyt na účel zamestnania alebo modrej karty, nakoľko takýmto zamestnancom vydáva ÚPSVR potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta bez prihliadnutia na situáciu na trhu práce v prípade, že zostane zamestnaný na tom istom pracovnom mieste.

c) v oblasti prechodného pobytu na účel zamestnania

Novela zvýšila kvótu maximálneho počtu zamestnancov z tretích krajín v nedostatkových profesiách, ktoré môže zamestnávateľ zamestnávať, z 30 % na 45 % z celkového počtu zamestnancov.

d) v oblasti modrej karty

Touto novelou bola tiež do právneho poriadku SR transponovaná smernica Európskeho parlamentu a Rady 2021/1883 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady 2009/50/ES.

Najvýznamnejšie zmeny v oblasti modrých kariet (neuvedené vyššie) predstavujú:

- zníženie výšky ponúkanej mzdy u zahraničného zamestnanca na 1,2-násobok priemernej mzdy v slovenskom hospodárstve, resp. pre osoby, ktoré absolvovali vysokoškolské štúdium v posledných troch rokoch, na úroveň priemernej mzdy,
- skrátenie minimálnej dĺžky pracovnej zmluvy na šesť mesiacov,
- riadiaci pracovníci a špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií budú môcť vysokoškolské vzdelanie nahradiť dokladom o získaní vyšších odborných zručností,
- pri udeľovaní súhlasu s obsadením voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, sa neprihliada na situáciu na trhu práce,
- maximálna lehota na udelenie modrej karty sa predlžuje na 5 rokov,
- skracuje sa lehota na podanie nahlásky voľného pracovného miesta, resp. sa od tejto povinnosti upúšťa v prípadoch zmeny účelu pobytu na modrú kartu a obnovy modrej karty, ak ide o to isté pracovné miesto.

8. Spracoval váš členský štát stratégiu pracovnej migrácie týkajúcu sa prilákania zahraničných talentov? Áno/Nie. Ak ste odpovedali áno, opíšte ju, prosím, použitím tabuľky nižšie.

Nie. SR nemá jednu komplexnú ucelenú stratégiu, ktorej výsostným cieľom je len prilákanie zahraničného talentu.

Opatrenia zamerané na prilákanie zahraničných pracovníkov sú opísané v otázke 7, ide o opatrenia zavedené prostredníctvom legislatívnych zmien, ktorým však nepredchádzala jedna konkrétna ucelená stratégia, išlo skôr o reakciu na aktuálne potreby a situáciu na trhu práce.

Rámcovo Plán obnovy a odolnosti Slovenskej republiky obsahuje cieľ v horizonte piatich rokov zvýšiť podiel vysokokvalifikovaných ľudí zo zahraničia na celkovom počte pracujúcich v SR na 1 % a vyrovnať saldo odchádzajúcich a prichádzajúcich študentov na slovenské vysoké školy. Na tomto základe bolo napr. následne prijaté nariadenie vlády SR č. 521/2021 zo 14. decembra 2021 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín (pozri aj otázku 7).

Vychádzajúc z Plánu obnovy a odolnosti bola v roku 2023 prijatá Národná stratégia výskumu, vývoja a inovácií 2030²⁴, kde sa okrem iného uvádza, že s ohľadom na zlepšenie užívateľskej skúsenosti talentovaných ľudí zo zahraničia a ich rodinných príslušníkov sa sústreďí na vysokokvalifikovaných zahraničných pracovníkov, zahraničných zakladateľov inovatívnych firiem, slovenských občanov žijúcich v zahraničí a zahraničných študentov a výskumníkov na Slovensku. Dlhodobo sa bude venovať všetkým zahraničným a domácim pracovníkom s požadovanou kvalifikáciou a skúsenosťami. V podobnom duchu bol v roku 2023 spracovaný aj strategický dokument Magnet pre talent.²⁵

Viaceré politiky z týchto dokumentov sú vo fáze tvorby, prípadne sa len začínajú implementovať. Príkladom je vytvorenie Centier služieb cudzincov v gescii MV SR, ktoré sa majú spustiť od januára 2025 (pozri aj otázku 12), inštitucionalizácia jazykového vzdelávania a dotačná schéma na podporu jazykového vzdelávania cudzincov, ktorá bola po prvýkrát vyhlásená v októbri 2024, či tvorba informačného portálu na lákanie zahraničného talentu.

Čo?	Áno/Nie/Nie sú informácie
Zapojenie zainteresovaných strán do navrhovania politík a ich implementácie (t. j. sociálni partneri, súkromný sektor, organizácie migrantov, koordinácia medzi vládnymi inštitúciami, spolupráca/výmena s krajinami pôvodu).	
<i>Ak áno, uveďte, ako a či ide o nový aspekt zavedený v roku 2021, alebo po ňom. Prosím, vysvetlite aj to, ako sú zainteresované strany zapojené do implementácie (okrem samotného navrhovania politiky).</i>	
Vyhodnocovanie nedostatku pracovnej sily (napríklad: monitorovanie aktuálneho nedostatku pracovnej sily, predvídanie/očakávanie budúceho nedostatku, analýza základných príčin nedostatku v konkrétnom povolani/sektore, regionálne perspektívy týkajúce sa rozdielov v rámci krajiny, rodová perspektíva, napríklad z hľadiska segmentácie trhu práce).	
<i>Ak áno, uveďte, ako presne to prebieha a či ide o nový aspekt zavedený v roku 2021, alebo po ňom?</i>	
Rozlišovanie medzi sektormi zamestnania a/alebo úrovňami zručností.	
<i>Ak áno, uveďte, ako presne to prebieha a či ide o nový aspekt zavedený v roku 2021, alebo po ňom?</i>	
Uľahčenie uznávania zahraničných kvalifikácií v súvislosti s nedostatkovými povolaniami/sektormi.	
<i>Ak áno, uveďte, ako presne to prebieha a či ide o nový aspekt zavedený v roku 2021, alebo po ňom?</i>	
Opatrenia na predchádzanie/zmiernenie odlevu mozgov v krajinách pôvodu.	

²⁴ Dostupné na <https://vaia.gov.sk/sk/narodna-strategia-vyskumu-vyvoja-a-inovaci-2/>, citované 15. 10. 2024.

²⁵ Dostupné na <https://vaia.gov.sk/sk/2023/09/14/slovensko-magnet-pre-talent/>, citované 15. 10. 2024.

Čo?	Áno/Nie/Nie sú informácie
<i>Ak áno, uveďte, ako presne to prebieha a či ide o nový aspekt zavedený v roku 2021, alebo po ňom?</i>	
Opatrenia na ochranu (zraniteľných) migrantov, ktoré vyvažujú opatrenia v oblasti politik urýchľujúce/uľahčujúce prijímanie pracovníkov v nedostatkových povolaniach/sektoroch ²⁶ .	
<i>Ak áno, uveďte, ako presne to prebieha a či ide o nový aspekt zavedený v roku 2021, alebo po ňom?</i>	
Dohody (alebo iné podobné opatrenia) na dosiahnutie (vzájomne) prospešných účinkov pracovnej migrácie pre cieľové krajiny a krajiny pôvodu [na posilnenie vyjednávacej sily krajiny pri náboře pracovníkov zo zahraničia, ²⁷ napríklad opatrenia alebo bilaterálne dohody/kompenzácie/tréningové schémy, iné než zmiernenie odlevu mozgov – pozri predchádzajúcu otázku].	
<i>Ak áno, uveďte, ako presne to prebieha a či ide o nový aspekt zavedený v roku 2021, alebo po ňom?</i>	
Akékoľvek iné ďalšie opatrenia, ktoré sú súčasťou politik, ktoré zvyšujú konkurencieschopnosť vašej krajiny pri prilákaní zahraničných talentov a riešení nedostatku pracovnej sily.	
<i>Ak áno, uveďte, ako presne to prebieha a či ide o nový aspekt zavedený v roku 2021, alebo po ňom?</i>	

9. Má vaša krajina rôzne druhy legálnych spôsobov vstupu na účely práce? Áno/Nie? Ak ste odpovedali áno, aké sú najdôležitejšie (z hľadiska počtu príchodov) legálne spôsoby vstupu, ktoré sú v súčasnosti k dispozícii pre zahraničnú pracovnú silu vo vašej krajine? Poznámka: Prosím, uveďte maximálne päť a uveďte kľúčové informácie vyplnením tabuľky nižšie.

Legálny spôsob migrácie (so zameraním na migráciu za prácou)	Úroveň zručnosti (vysoká/stredná/nízka/kombinácia)	Hlavné podmienky prijatia (napr. samostatné alebo jednotné povolenie na prácu a zamestnanie, minimálny príjem, minimálna znalosť jazyka, atď.)
<i>Povolenie na prechodný pobyt na účel zamestnania na základe súhlasu s obsadením voľného pracovného miesta</i>	Kombinácia	<ul style="list-style-type: none"> Povinnosť preukázať uznanie vzdelania a kvalifikácie pri regulovaných povolaniach Uplatňuje sa test trhu práce, okrem osobitných prípadov (napr. nedostatkové profesie) Uplatňuje sa princíp jednotného povolenia (cudzinec žiada iba o pobytové povolenie)

²⁶ V literatúre sú krajiny, ktoré majú obzvlášť dobré systémy ochrany zraniteľných migrantov (napr. domáce pracovníčky), považované za konkurencieschopnejšie, a preto je tu uvedená táto otázka. Príkladom by mohla byť ratifikácia Dohovoru C-189 o domácich pracovníkoch: ILO, 'C189 - Dohovor o domácich pracovníkoch, 2011 (č.189)', https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189, citované 11. 7. 2024. Praktickým príkladom by mohla byť pečať „Fair Recruitment Nursing Germany“ v Nemecku, ktorá stanovuje štandardy na zabezpečenie vysokého etického štandardu pri náboře ošetrovateľského personálu z tretích krajín: Bundesgesundheitsministerium, 'Faire Anwerbung Pflege Deutschland Gütesiegel', <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/f/faire-anwerbung-pflege-deutschland-quetesiegel>, citované 11. 7. 2024.

²⁷ Táto otázka je položená, pretože takéto úvahy môžu rozšíriť možnosti bilaterálnych pracovných dohôd. Tieto úvahy sú tiež dôležité z hľadiska koherencie politiky a nepodkopávania rozvojových politik.

Legálny spôsob migrácie (so zameraním na migráciu za prácou)	Úroveň zručnosti (vysoká/stredná/nízka/kombinácia)	Hlavné podmienky prijatia (napr. samostatné alebo jednotné povolenie na prácu a zamestnanie, minimálny príjem, minimálna znalosť jazyka, atď.)
<i>Modrá karta EÚ</i>	Vysokokvalifikované profesie	<ul style="list-style-type: none"> Mzda musí zodpovedať najmenej 1,2-násobku priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR, resp. priemernej mzdy v hospodárstve SR, ak ide o absolventa do 3 rokov od ukončenia vysokej školy Povinnosť preukázať vyššiu odbornú kvalifikáciu alebo preverenie vyšších odborných zručností Pracovná zmluva musí byť dohodnutá najmenej na 6 mesiacov Udeľuje sa v závislosti od dĺžky pracovnej zmluvy, najviac na 5 rokov Uplatňuje sa princíp jednotného povolenia (cudzinec žiada iba o pobytové povolenie)
<i>Národné vízum pre vysokokvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín²⁸</i>	Vysokokvalifikované profesie	<ul style="list-style-type: none"> Udeľuje sa trom skupinám vysokokvalifikovaných zamestnancov – absolventom: <ul style="list-style-type: none"> a) vysokoškolského štúdia druhého stupňa vysokej školy v SR alebo ČR, b) vysokoškolského štúdia alebo ekvivalentného vzdelania podľa európskeho kvalifikačného rámca z výskumnej inštitúcie uvedenej v prílohe právneho predpisu (top 500 vysokých škôl), c) najmenej 3-ročného vysokoškolského štúdia, ktorí budú v SR zamestnaní v zamestnaniach uvedených v prílohe právneho predpisu Udeľuje sa na účel hľadania zamestnania (najdlhšie na 90 dní) alebo na účel výkonu zamestnania (najdlhšie na 1 rok) Vízum na účel hľadania zamestnania je možné zmeniť na účel výkonu zamestnania Vízum nie je možné udeliť opätovne, je možné ho zmeniť na prechodný pobyt Uplatňuje sa princíp jednotného povolenia (cudzinec žiada iba o povolenie na pobyt – vízum)
<i>Národné vízum pre vybrané skupiny štátnych príslušníkov tretích krajín²⁹</i>	Nízkokvalifikované profesie	<ul style="list-style-type: none"> Obmedzenie profesie na vodičov autobusu a vodičov kamiónov v medzinárodnej doprave a vnútroštátnej doprave Zoznam zamestnancov schvaľuje zamestnávateľovi Ministerstvo dopravy SR Iba vybrané krajiny pôvodu Iba zamestnávateľ, ktorý je dopravcom usadeným v SR najmenej 10 rokov a nemal v tomto období personálne alebo majetkové prepojenie s fyzickou alebo právnickou osobou usadenou mimo územia SR Platnosť víza najviac 1 rok (následne možnosť získať prechodný pobyt na účel

²⁸ Nariadenie vlády SR č. 521/2021 zo 14. decembra 2021 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vysokokvalifikovaným štátnym príslušníkom tretích krajín.

²⁹ Nariadenie vlády SR č. 520/2021 z 8. decembra 2021 nahradené nariadením vlády SR č. 113/2023 z 28. marca 2023 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín.

Legálny spôsob migrácie (so zameraním na migráciu za prácou)	Úroveň zručnosti (vysoká/stredná/nízka/kombinácia)	Hlavné podmienky prijatia (napr. samostatné alebo jednotné povolenie na prácu a zamestnanie, minimálny príjem, minimálna znalosť jazyka, atď.)
		zamestnania, ale iba k tomu istému zamestnávateľovi) <ul style="list-style-type: none"> • Zamestnanec musí preukázať oprávnenie viesť príslušné motorové vozidlo • Obmedzenie počtu víz na 2 000 (vodič autobusu) resp. 5 000 (vodič kamiónu) ročne • Uplatňuje sa princíp jednotného povolenia (cudzinec žiada iba o povolenie na pobyt – vízum)
Národné vízum pre zamestnancov vo vybraných zamestnaniach v oblasti priemyslu ³⁰	Kombinácia, ale absolútnu väčšinu tvoria nízkokvalifikované profesie SK ISCO 6-9	<ul style="list-style-type: none"> • Obmedzenia profesie až na úroveň sedem-miestneho SK ISCO kódu (46 profesií) • Zoznam zamestnancov schvaľuje zamestnávateľovi ÚPSVR • Iba vybrané krajiny pôvodu • Iba zamestnávateľ usadený v SR najmenej 3 roky • Možnosť dočasného pridelenia zamestnanca užívateľskému zamestnávateľovi • Vo väčšine prípadov nutnosť preukázať vzdelanie alebo odbornú kvalifikáciu na výkon zamestnania • Platnosť víza najviac 1 rok (následne možnosť získať prechodný pobyt na účel zamestnania, ale iba k tomu istému zamestnávateľovi) • Obmedzenie počtu víz na 10 000 ročne • Uplatňuje sa princíp jednotného povolenia (cudzinec žiada iba o povolenie na pobyt – vízum)

10. Sú v súčasnosti plánované nejaké zmeny právneho rámca alebo politík pracovnej migrácie súvisiace s nedostatkom pracovnej sily?³¹ Áno/Nie. Ak ste odpovedali áno, prosím, stručne rozveďte.

Nie.

11. Používa vaša krajina ukazovatele na monitorovanie alebo vykonáva iné hodnotenia (napríklad zbieranie spätnej väzby od zamestnávateľov alebo migrantov, prípadne iné nástroje) na posúdenie výsledkov politík pracovnej migrácie z hľadiska prilákania a udržania zahraničnej pracovnej sily? Áno/Nie. Ak ste odpovedali áno, uveďte, prosím, príklady, ak sú dostupné.

Áno. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny zbiera údaje od zamestnávateľov prostredníctvom zamestnávateľských zväzov a využíva ich návrhy na identifikáciu nedostatkových profesií pre nasledujúci štvrťrok pri tvorbe zoznamu nedostatkových profesií.

Inštitút sociálnej politiky (odbor štatistík, analýzy dát a reportingu) v súvislosti so zahraničnou pracovnou silou vypracováva mesačné štatistiky zamestnávania štátnych príslušníkov iných krajín. V rámci mesačnej štatistiky cudzincov sa štandardne vykazuje počet štátnych príslušníkov tretích krajín zamestnaných na území SR na základe povolenia na zamestnanie, resp. modrej karty, počet štátnych príslušníkov tretích krajín s informačnou kartou na základe povolennej výnimky na zamestnanie a počet občanov EÚ

³⁰ Nariadenie vlády SR č. 383/2023 z 27. septembra 2023 o záujme Slovenskej republiky udeliť národné vízum vybraným skupinám štátnych príslušníkov tretích krajín vo vybraných zamestnaniach v oblasti priemyslu.

³¹ t. j. prebiehajúce, ktoré ešte neboli prijaté

zamestnaných na území SR (informačné karty). Počty týchto cudzincov vykazuje v rôznych štruktúrach – pohlavie, vykonávaná profesia, vzdelanie, štátna príslušnosť, okres výkonu práce, doba vykonávania zamestnania.³²

V rámci rozbiehajúcej sa schémy na podporu jazykového vzdelávania opísanej v otázke 8, bol navrhnutý dotazník na zber spätnej väzby ohľadom vplyvu jazykového vzdelávania na integráciu zahraničnej pracovnej sily.

12. Zaviedla vaša krajina politiky zamerané na pozitívne ovplyvnenie dĺžky pobytu zahraničných talentov vo vašej krajine (t. j. opatrenia na udržanie pracovníkov)? Áno/Nie. Ak ste odpovedali áno, uveďte, prosím, príklad, ak je dostupný.

SR doteraz nemala zavedené špeciálne politiky, ktorých cieľom by bolo pozitívne ovplyvniť dobu pobytu zahraničného talentu v krajine.

V rámci Plánu obnovy a odolnosti však SR plánuje zriadenie podporných centier služieb pre vysokokvalifikovaných cudzincov a návratilcov, tzv. „one-stop shop“³³. Hlavným cieľom je vytvorenie systému a infraštruktúry na efektívnu integráciu osôb kvalifikovaných pre zamestnania s nedostatkom pracovnej sily, či už ide o osoby prichádzajúce z tretích krajín (vrátane osôb s udelenou medzinárodnou ochranou), alebo vracajúcich sa ľudí, ktorí v minulosti opustili Slovensko a hľadali uplatnenie v zahraničí. Cieľovou skupinou projektu v zmysle Plánu obnovy a odolnosti sú:

- vysokokvalifikovaní pracovníci z členských štátov EÚ a z tretích krajín a ich rodinní príslušníci,
- zahraniční študenti,
- návratilci zo zahraničia a ich rodinní príslušníci.³⁴

V rámci Národnej stratégie pre výskum, vývoj a inovácie 2030 plánuje SR zaviesť aj integračné opatrenia, ktoré môžu napomôcť lepšiemu začleneniu štátnych príslušníkov tretích krajín do spoločnosti, vstupu na trh práce či celkovo zvýšiť ich kvalitu života na Slovensku, a teda zvýšiť aj pravdepodobnosť ich retencie. Prvým takýmto opatrením je inštitucionalizácia a podpora jazykového vzdelávania dospelých cudzincov. Prvá výzva pre jazykové školy, ktoré budú podporené z dotácie, bola vyhlásená v októbri 2024.

V júli 2024 MV SR vyhlásilo výzvu na podporu integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín vrátane migrantov, ktorá je určená pre mimovládne organizácie a samosprávy.³⁵

13. Aké sú skúsenosti, ak existujú, vo vašej členskej krajine z oblasti politiky pracovnej migrácie a legálnych spôsobov migrácie, pokiaľ ide o cieľ znížiť nedostatok pracovnej sily?³⁶

V Stratégii pracovnej mobility sú stanovené krátkodobé a dlhodobé ciele na základe požiadaviek zainteresovaných aktérov. Vzhľadom na rýchlo sa meniace potreby na pracovnom trhu (od takmer úplného zastavenia výroby počas pandémie COVID-19 až po priemyselný boom v súvislosti s elektromobilitou) došlo k odklonu od cieľov stanovených v tomto dokumente a zahraničná pracovná migrácia sa rieši viac-menej podľa aktuálnej situácie na trhu práce, kde sa presadzuje urýchlený prístup na pracovný trh prostredníctvom národných víz. Dochádza k postupnému rozširovaniu cieľových skupín, ktoré sú politikou adresované, kde najskôr boli národné víza v záujme SR udeľované vysokokvalifikovaným pracovníkom a pracovníkom v doprave, neskôr aj skupine relokovaných pracovníkov.

V roku 2024 sa vytvoril nový typ národných víz pre potreby priemyslu, kde kvóta bola nastavená na úrovni 10 000 udelených povolení. Táto politika je úspešná z pohľadu obsadzovania miest v rámci nedostatkových profesií, o čom svedčí aj to, že k dnešnému dňu sú už kvóty na udelenie daných víz podľa informácií od MPSVR vyčerpané.

Na druhej strane používanie systému národných víz nie je systémovým riešením. Nárazové zvýšenie záujmu o udelenie víz naráža na personálnu poddimenzovanosť v jednotlivých inštitúciách, ktoré sa museli vyrovnat s nárazovým zvýšením žiadostí, problémy s neprepojenosťou informačných systémov inštitúcií a následnou kontrolou dodržiavania účelu udelenia národného víza.³⁷

³² Zdroj: MPSVR SR

³³ Pod pojmom „one stop shop“ sa rozumie integračné centrum, v rámci ktorého sú na jednom mieste poskytované široké služby v oblasti zamestnania, samostatnej zárobkovej činnosti v spojitosti s relokáciou.

³⁴ Zdroj: MPSVR SR

³⁵ Zdroj: VAIA, dostupné na https://www.minv.sk/?ros_vsetky-spravy&sprava=vyzva-na-predkladanie-ziadosti-o-zapojenie-sa-do-narodneho-projektu-integracia-statnych-prislusnikov-tretich-krajin-vratane-migrantov-1, citované 5. 11. 2024.

³⁶ Založené na názoroch expertov a oficiálnych správach.

³⁷ Zdroj: MPSVR SR a VAIA

14. Uvedte hlavné výzvy, ak existujú, ktorým vaša krajina čelí v súvislosti s politikou pracovnej migrácie a legálnymi spôsobmi migrácie, pokiaľ ide o cieľ zníženia nedostatku pracovnej sily.³⁸

Napriek skutočnosti, že sa prostredníctvom nedávnych opatrení (pozri otázku 7) darí SR lákať značné počty zahraničných pracovníkov do oblasti priemyslu, ide najmä o nízkokvalifikované profesie. Lákanie vysokokvalifikovanej pracovnej sily zaostáva hlboko za očakávaním. Dôsledkom je aj fakt, že SR nemá zavedené žiadne motivačné ani integračné opatrenia, ktoré by primali túto skupinu zahraničných pracovníkov uvažovať o SR ako cieľovej destinácii.

SR sa prioritne sústredila na zjednodušenie podmienok na príchod zahraničných pracovníkov. Jej infraštruktúra však nie je dostatočne pripravená na príchod relatívne vysokých počtov cudzincov v krátkom čase. Výzvou sú nedostatočné kapacity na úradoch, ktoré žiadosti spracovávajú, takmer neexistujúce integračné opatrenia, rovnako ako skutočnosť, že nová legislatíva nerieši celý migračný cyklus zahraničných pracovníkov, vrátane ich návratu do krajiny pôvodu. Nízkokvalifikovaní zamestnanci sú tiež zraniteľnejší v oblasti pracovného vykorisťovania a SR bude musieť posilniť programy najmä v oblasti prevencie obchodovania s ľuďmi, prevencie sexuálneho vykorisťovania a zneužívania a prevencie násillia páchaného na ženách.

Zjednodušenie podmienok vstupu štátnych príslušníkov tretích krajín prostredníctvom udeľovania národných víz na účel ich zamestnania z dôvodu záujmu SR sa javí ako kontraproduktívne. Národné víza sa využívajú na ľahší vstup do krajiny a týmto postupom sa obchádzajú prechodné pobyty. Cieľom legislatívnych zmien účinných od 15. júla 2024 bolo zefektívnenie postupu udeľovania prechodných pobytov, zníženie administratívnej a časovej záťaže tak na strane žiadateľov, ako aj na strane štátu, ktorý sa však v súbehu s udeľovaním národných víz v záujme SR zatiaľ nevyužíva podľa očakávaní.³⁹

Hlavné výzvy, ktorým SR čelí, sú stále komplikované a zdĺhavé migračné procesy, nedostatočná digitalizácia, jazyková bariéra – či už na strane cudzincov, tak aj napr. zamestnancov verejnej správy, ktorí prichádzajú s cudzincami do kontaktu, ako aj nízka miera promovania diverzity, a teda častokrát negatívny postoj verejnosti voči cudzincom spojený aj so strachom z neznámeho.⁴⁰

15. Uvedte príklady osvedčených postupov vo vašej politike pracovnej migrácie a legálnych spôsobov migrácie, pokiaľ ide o zníženie nedostatku pracovnej sily.⁴¹

SR zaviedla niekoľko opatrení, ktorými sa darí zredukovať množstvo voľných pracovných miest v nedostatkových profesiách.

Takými sú napríklad spustenie systému udeľovania národných víz pre relokovaných pracovníkov, pracovníkov v doprave, priemysle a vysokokvalifikovaných pracovníkov (pozri otázku 7).⁴²

Zároveň sa zjednodušili podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín pre zamestnania, kde pretrváva nedostatok pracovnej sily v krajinách za uplynulý kalendárny štvrtrok podľa zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily, ktorý zverejňuje ÚPSVR. Na identifikované zamestnania pri udeľovaní jednotných povolení na pobyt a zamestnanie štátnym príslušníkom tretej krajiny sa neskúma situácia na trhu práce.⁴³

Zaviedla sa možnosť výkonu zamestnania v oblasti zdravotníckych regulovaných povolání na základe dočasnej odbornej stáže pod odborným dohľadom zdravotníckeho pracovníka odborne spôsobilého na výkon odborných pracovných činností v príslušnom zdravotníckom povolaní. Pre výkon zamestnania počas prvých 18 mesiacov sa nevyžaduje uznanie kvalifikácie, ale postačuje uznanie dokladu o vzdelaní (pozri otázku 7).⁴⁴

³⁸ Založené na názoroch expertov a oficiálnych správach.

³⁹ Zdroj: MPSVR SR

⁴⁰ Zdroj: VAIA

⁴¹ Založené na názoroch expertov a oficiálnych správach.

⁴² Zdroj: VAIA

⁴³ Zdroj: MPSVR SR

⁴⁴ Zdroj: MPSVR SR

Kapitola 3: Postupy a iniciatívy prilákania a náboru zahraničných talentov s cieľom riešenia nedostatku pracovnej sily⁴⁵

16. Zaviedla/koordinovala vaša krajina národný mechanizmus náboru zahraničných talentov v nedostatkových profesiách (napr. prostredníctvom verejnej/štátnej agentúry⁴⁶, strategických opatrení)? Áno/Nie.

- Ak ste odpovedali áno, použite, prosím, nižšie uvedený zoznam a stručne opíšte existujúce mechanizmy.
- Ak ste odpovedali nie (napr. ak náborové agentúry fungujú nezávisle bez inštitucionalizovaných/koordinovaných iniciatív), vysvetlite, ak je to možné, prečo a ako môžu národné orgány usmerňovať náborový proces (ak vôbec), napríklad pokiaľ ide o ochranné opatrenia pre zahraničných pracovníkov a zabezpečenie dodržiavania pracovných a sociálnych práv v náborovom procese (napr. nemecká štátna certifikácia kvality *Fair Recruitment Healthcare Germany*).

Nie. SR v súčasnosti necháva nábor zahraničnej pracovnej sily na zamestnávateľoch. Až vo fáze povoľovania pobytu skúma, či zamestnanec, a rovnako aj jeho zamestnávateľ, spĺňajú zákonné podmienky. Len v prípade, že sú tieto podmienky na oboch stranách splnené, získa cudzinec oprávnenie nastúpiť do zamestnania ku konkrétnemu zamestnávateľovi.

Čo?	Áno/Nie/Nie sú informácie
Zoznam konkrétnych povolání a/alebo mechanizmus na identifikáciu povolání (napr. zoznam povolání)	
<i>Ak áno, popíšte.</i>	
Zapojené subjekty	
<i>Ak áno, popíšte.</i>	
Iniciatívy a miesta na inzerovanie voľných pracovných miest	
<i>Ak áno, popíšte.</i>	
Postupy zaradenia zamestnancov na vhodné pracovné miesto u zamestnávateľa (job matching)	
<i>Ak áno, popíšte.</i>	
Uľahčenie migračných procesov (napr. víza, cestovanie)	
<i>Ak áno, popíšte.</i>	
Rozdelenie nákladov na nábor (vrátane poplatkov za nábor, víz, cestovných nákladov, prekladu dokumentov) medzi zamestnávateľov/vládu/migrantov	
<i>Ak áno, popíšte.</i>	
Informácie a/alebo praktické pravidlá o pracovných a sociálnych právach pre zahraničných pracovníkov	
<i>Ak áno, popíšte.</i>	
Ustanovenia zabezpečujúce, že nábor zo zahraničia nenahrádza, ale dopĺňa ďalšie nevyhnutné opatrenia na riešenie nedostatku pracovnej sily (t. j. ustanovenia v náborovej stratégii, že táto stratégia musí byť kombinovaná s opatreniami týkajúcimi sa napr. pracovných podmienok a/alebo pokračujúcich investícií do produktivity v sektoroch)	
<i>Ak áno, popíšte.</i>	

⁴⁵ S odvolaním sa na nedostatkové profesie identifikované v kapitole 1.

⁴⁶ Ako je napr. nemecká Agentúra pre medzinárodných pracovníkov v zdravotníctve (German Agency for International Healthcare Professionals).

17. Má vaša krajina zavedené iné iniciatívy (programy, projekty, informačné kampane alebo iné opatrenia) zamerané na prilákanie pracovníkov so strednou a nízkou kvalifikáciou z tretích krajín, ktoré ešte neboli uvedené v odpovedi na otázku 16? Ak áno, opíšte prosím maximálne tri takéto iniciatívy.⁴⁷

Nie.

18. Ponúka vaša krajina štruktúrované spôsoby legálneho zamestnania pre neregulárnych migrantov v nedostatkových profesiách? Ak áno, do akej miery je to súčasťou celkovej stratégie politiky pracovnej migrácie a predstavuje významný spôsob pracovnej migrácie?

SR v súčasnosti nemá zavedené žiadne legálne cesty v oblasti pracovnej migrácie, ktoré by mohli využiť neregulárni migranti. Prostredníctvom Migračného úradu MV SR a Výskumnej a inovačnej autority (VAIA) sa však SR zapojila do projektu IOM Displaced Talent for Europe 2.0, ktorého cieľom je hľadať trvalé riešenia pre vysídlené osoby a prostredníctvom nich riešiť nedostatok pracovnej sily v členských štátoch EÚ. SR si v rámci projektu dala za cieľ využiť skúsenosti Belgicka a overiť možnosti replikovania postupov osvedčených v prvej fáze projektu v jej právnom prostredí, resp. preskúmať možnosti legálnych migračných kanálov aj pre túto skupinu migrantov.

19. Vyskytujú sa vo vašej krajine regionálne nerovnováhy,⁴⁸ t. j. regionálne rozdiely v schopnosti prilákať zahraničné talenty? Áno/Nie. Ak ste odpovedali áno, existujú nejaké iniciatívy na ich zmiernenie?

Nie.

20. Sú nástroje EÚ v oblasti pracovnej migrácie vytvorené od roku 2021 (napr. Partnerstvá v oblasti talentov – Talent Partnerships, Nástroj pre partnerstvo v oblasti migrácie – Migration Partnership Facility a navrhovaný Talent Pool) využívané vo vašej krajine na prilákanie zahraničných talentov? Áno/Nie. Ak ste odpovedali áno, uveďte, ak je to možné, postrehy vášho členského štátu k ich využívaniu.

Do projektu EU Talent Pool Pilot⁴⁹ pre odíedencov z Ukrajiny sa v roku 2022 zapojila aj SR cez MPSVR SR a sieť EURES. Cez EMN Slovensko sa zapojili do pracovnej skupiny k príprave tohto nového portálu. Nominovaným členom za SR sú zástupcovia MPSVR SR a migračného úradu MV SR. EMN Slovensko a MPSVR SR zabezpečili v roku 2023 propagáciu novovzniknutého portálu na národnej úrovni v priebehu jari a leta 2023.

SR sa cez EMN Slovensko v rovnakom čase zapojila do pracovnej skupiny k príprave EU Talent Pool, prvého celoúijného nástroja na vyhľadávanie talentov, ktorým sa uľahčí prijímanie zamestnancov z krajín mimo EÚ. Členmi pracovnej skupiny boli MPSVR SR a migračný úrad MV SR.⁵⁰

SR sa takisto zapojila aj do projektu DT4E, ktorého cieľom je hľadať trvalé riešenia pre vysídlené osoby a prostredníctvom nich riešiť nedostatok pracovnej sily v členských štátoch EÚ (pozri otázku 18).

Kapitola 4: Záver

Zosumarizujte informácie zo štúdie na základe nižšie uvedených otázok:

- Používa vaša krajina pracovnú migráciu na riešenie súčasného a prevenciu budúcich nedostatkov pracovnej sily (v zmysle legislatívneho rámca/rámca strategických

⁴⁷ Na základe skúseností expertov alebo objektívnych/empirických hodnotení, vrátane názorov sociálnych partnerov a iných dôležitých aktérov.

⁴⁸ Špecifické príklady sa nachádzajú v kapitole 4.4.: Európsky orgán práce (European Labour Authority – ELA), Správa EURES o nedostatku a nadbytku pracovnej sily 2022 („EURES Report on Labour Shortages and Surpluses 2022“), 2022, <https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf>, s. 39-43, citované 11. 7. 2024.

⁴⁹ [EU Talent Pool Pilot](#) je nový pilotný projekt Európskej komisie, ktorý ľuďom s dočasným útočiskom uľahčuje hľadanie práce v EÚ. Na jeho tvorbe sa v roku 2022 podieľala Európska komisia, Európsky orgán práce (ELA), Európske služby zamestnanosti (EURES), členské štáty EÚ a Európska migračná sieť (EMN), ktorú na Slovensku koordinuje Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM).

Prostredníctvom tohto projektu a [európskeho portálu siete EURES](#) si môže osoba s dočasným útočiskom vytvoriť životopis a predstaviť tak svoje zručnosti viac ako 4 000 overeným a registrovaným zamestnávateľom. Služby siete EURES sú v SR dostupné na všetkých 46 úradoch práce, kde pôsobia EURES poradcovia a kontaktné osoby.

⁵⁰ IOM Slovensko ako koordinátor EMN Slovensko.

dokumentov a/alebo praktických iniciatív na prilákanie a nábor zahraničných talentov) a ak áno, ako?

- Akú pridanú hodnotu prinášajú nástroje EÚ národným nástrojom pri riešení nedostatkov pracovnej sily na národnej úrovni?
- Aké sú skúsenosti, príklady dobrej praxe a výzvy vo vašej krajine pri využívaní pracovnej migrácie na riešenie nedostatkov pracovnej sily?

Pracovná migrácia sa od roku 2021 postupne stáva kľúčovým nástrojom na riešenie najmä aktuálneho nedostatku pracovnej sily. Vzhľadom na neustály tlak na trh práce prispôsobuje SR svoje politiky a legislatívne nástroje na čo najefektívnejšie lákanie zahraničnej pracovnej sily. Pracovná migrácia sa tak stáva odpoveďou na riešenie akútneho nedostatku pracovnej sily v rôznych sektoroch.

Historicky sa SR spoliehala primárne na rámce EÚ, ako je modrá karta EÚ, jednotné povolenie a ďalšie unifikované nástroje pre prijímanie zahraničných pracovníkov. Avšak s narastajúcou potrebou pracovnej sily, najmä v oblastiach ako automobilový priemysel, doprava, zdravotná starostlivosť a informačné technológie, začala SR zavádzať národné nástroje určené na urýchlenie procesu zamestnávania zahraničných pracovníkov.

SR zvolila cestu národných víz, zameraných na konkrétne kategórie nedostatkových zamestnancov. Národné víza sú určené pre vodičov autobusov a vodičov v medzinárodnej a vnútroštátnej kamiónovej doprave, absolventov vysokých škôl, relokovaných zamestnancov a ich rodinných príslušníkov a pracovníkov vo vybraných priemyselných profesiách. Každá kategória víz má špecifické podmienky, vrátane maximálnej doby platnosti víza, obmedzení krajiny pôvodu a ročných kvót.

Ďalším opatrením je séria legislatívnych zmien zameraných na zníženie administratívnej záťaže pri udeľovaní prechodných pobytov, zjednodušenie procesov, odstránenie nutnosti podstupovať test trhu práce v špecifických prípadoch a možnosť urýchleného nástupu do zamestnania pred udelením prechodného pobytu na základe udeleného súhlasu s obsadením voľného pracovného miesta a potvrdenia cudzineckej polície o kompletnej podanej žiadosti o udelenie prechodného pobytu.

SR je zapojená do projektov EU Talent Pool Pilot a EU Talent Pool, ktoré predstavujú rámec na zvýšenie kapacity krajiny na prilákanie zahraničnej pracovnej sily a talentu. Využitím týchto nástrojov SR nielenže posilňuje svoje náborové procesy, ale aj zvyšuje svoju konkurencieschopnosť na medzinárodnom trhu práce.

Z nového prístupu SR k pracovnej migrácii vyplynulo niekoľko kľúčových poznatkov. Jedným z najvýznamnejších je dôležitosť flexibility a schopnosti reagovať na meniace sa potreby trhu práce. Pandémia COVID-19 a následná vojna na Ukrajine zdôraznili potrebu zavádzať také nástroje, ktoré sa dokážu rýchlo prispôbovať meniacej sa situácii na trhu práce a riešiť aktuálny nedostatok pracovnej sily. SR sa osvedčilo zavedenie zjednodušených národných víz, najmä pre kritické odvetvia, ako sú doprava a priemysel. Tieto zrýchlené postupy uľahčujú rýchly vstup zahraničných pracovníkov na trh práce, čím sa zabezpečuje, že priemyselné odvetvia môžu uspokojiť svoje okamžité potreby pracovnej sily bez zbytočných zdržaní. Táto flexibilita je nevyhnutná, najmä ak sa trh práce neustále vyvíja pod vplyvom rôznych faktorov, ako sú svetové krízy, demografické zmeny a technologický pokrok.

Napriek schopnosti prilákať dostatok nízkokvalifikovanej pracovnej sily, SR čelí výzvam pri získavaní a udržaní vysokokvalifikovaných pracovníkov. Hoci boli prijaté opatrenia na zjednodušenie procesu vstupu na trh práce aj pre vysokokvalifikovaných cudzincov, ukazuje sa, že rýchlosť vstupu na pracovný trh nie je pre túto cieľovú skupinu dostatočne motivujúcim nástrojom. V súčasnosti neexistujú žiadne komplexné integračné opatrenia, ktoré by povzbudili túto skupinu, aby zvažila SR ako reálnu destináciu pre svoju kariéru. Táto medzera poukazuje na potrebu vyvinúť cielené stratégie, ktoré zvyšujú jeho atraktivnosť pre vysokokvalifikovaný talent.

Opatrenia, ktoré SR v oblasti pracovnej migrácie prijala, nie sú bezproblémové. Jednou z významných výziev je možnosť pracovného vykorisťovania nízkokvalifikovaných pracovníkov, najmä vzhľadom na rýchly prílev zahraničných pracovníkov z tretích krajín (napr. Vietnam, India, Nepál a pod.) v reakcii na ich akútny nedostatok. Keďže sa SR snaží prilákať viac pracovníkov, musí zároveň zaviesť opatrenia, ktoré tieto osoby ochránia pred vykorisťovaním a zabezpečia spravodlivé pracovné podmienky. To zahŕňa posilnenie programov, ktoré zabraňujú obchodovaniu s ľuďmi a riešia rodovo podmienené násilie, keďže nízkokvalifikovaní pracovníci sa často nachádzajú v zraniteľnom postavení.

Okrem toho rýchle zavedenie národných víz, ktoré je síce prospešné pre urýchlenie vstupu zahraničných pracovníkov na trh práce, vyvoláva obavy o pripravenosti slovenskej infraštruktúry na nevyhnutnú podporu pre tieto skupiny zahraničných pracovníkov pri takomto prudkom náraste. Existujúce systémy môžu mať problémy s efektívnym riadením prílevu zahraničnej pracovnej sily, čo môže viesť k potenciálnym nedostatkom pri dohľade a s dodržiavaním ich práv a monitoringom celého systému. Pozornosť by mala

byť upriamená nielen na prilákanie zahraničných pracovníkov, ale aj na zabezpečenie potrebných podporných systémov a na uľahčenie ich úspešnej integrácie na trh práce a do spoločnosti.

Ďalšou zásadnou výzvou je potreba komplexného legislatívneho rámca, ktorý by riešil celý migračný cyklus vrátane návratu zahraničných pracovníkov do ich domovských krajín. SR by sa v tomto ohľade mala poučiť zo skúseností iných krajín EÚ, ktoré v prípade (aj krátkodobých) kríz na pracovnom trhu čelili problémom s veľkými počtami nadbytočných zamestnancov z tretích krajín, ktorí sa bez pomoci nevedeli vrátiť do krajín pôvodu.

Hoci SR urobila pokroky pri vytváraní migračných kanálov pre zahraničných pracovníkov, naďalej je potrebný holistický prístup, ktorý by zohľadňoval dlhodobé dôsledky pracovnej migrácie – napríklad potenciál úniku mozgov z krajiny či brain-drain v krajinách pôvodu. Keďže krajina naďalej otvára migračné kanály, musí to vyvážiť stratégiami, ktoré zmiernujú riziká straty vlastnej kvalifikovanej pracovnej sily v dôsledku emigrácie, ako aj využitie nástrojov pracovnej migrácie, ktoré sú založené na participácii krajín pôvodu migrantov.

Na záver je možné skonštatovať, že prístup SR k pracovnej migrácii predstavuje strategickú odpoveď na aktuálny a naliehavý problém nedostatku pracovnej sily. Využitím vnútroštátnych nástrojov spolu s rámcami EÚ vypracovala SR ciele opatrenia na prilákanie zahraničnej pracovnej sily a jej čo najrýchlejší vstup na pracovný trh.

Skúsenosti získané v sledovanom období rokov 2021 – 2024 zdôrazňujú význam flexibility, schopnosti reagovať na aktuálnu situáciu na trhu práce a nutnosti zavedenia ochranných opatrení pre migrujúcich pracovníkov. Aj keď pretrvávajú výzvy, najmä v oblasti prilákania vysokoškolených odborníkov, zabezpečenia primeranej podpory a integračných opatrení pre prichádzajúcich pracovníkov, pokračujúce úsilie SR odráža odhodlanie účinne riešiť aktuálny nedostatok pracovnej sily. Keďže SR sa nachádza v tomto zložitom konkurenčnom prostredí, vzájomné pôsobenie medzi vnútroštátnymi politikami a politikami EÚ bude mať kľúčový význam pri formovaní odolného a udržateľného rámca pracovnej migrácie v budúcnosti.

Príloha: Štatistické údaje o pracovnej migrácii

Príloha 1 a: Na základe údajov z Eurostatu

1. Údaje z Eurostatu o tokoch (t. j. prvé povolenia na pobyt na účel zamestnania [migr_resfas]) a stavoch (povolenia na pobyt ku koncu roka [migr_resvalid]) za roky 2021– 2023 v členení podľa pohlavia.

Údaje o tokoch (t. j. prvé povolenia na pobyt) v členení podľa pohlavia za SR za roky 2021 – 2023 nie sú z Eurostatu k dispozícii.

Tabuľka 1: Všetky povolenia na pobyt podľa dôvodu, dĺžky platnosti a občianstva k 31. 12. daného roka

	2021	2022
Slovenská republika	107 684	120 625

Zdroj: Eurostat

2. Údaje z Eurostatu o tokoch (t. j. vydané prvé povolenia na pobyt na účel zamestnania [migr_resfas]) v členení podľa top 10 krajín pôvodu (občianstva) a v členení podľa pohlavia.

Údaje o tokoch (t. j. prvé povolenia na pobyt) v členení podľa top 10 krajín pôvodu (občianstva) za SR za roky 2021 – 2023 nie sú z Eurostatu k dispozícii.

3. Údaje z Eurostatu o príchode zahraničných osôb (prvé povolenia na pobyt) v členení podľa legálneho spôsobu migrácie (na základe migr_resocc) a v členení podľa pohlavia.

Tabuľka 2: Prvé vydané povolenia na účel zárobkovej činnosti podľa dôvodu, dĺžky platnosti a občianstva

	2021	2022	2023
Zamestnanie	21 852	19 339	:
Modrá karta EÚ	8	8	:
Vysokokvalifikovaní zamestnanci	:	0	:
Výskumníci	49	58	:
Sezónni pracovníci	0	0	:
Iná zárobková činnosť	21 795	19 273	:

: údaj nie je k dispozícii

Zdroj: Eurostat

4. Údaje z Eurostatu týkajúce sa nedostatku pracovnej sily na základe údajov o voľných pracovných pozíciách podľa ekonomickej aktivity (NACE).

Tabuľka 3: Miera voľných pracovných miest podľa sektorov (priemer za Q4 2021, 2022, 2023, Q1 2024)

Sektor	Priemer
Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybárstvo	0,37
Priemysel, stavebníctvo a služby (okrem činností domácností ako zamestnávateľov a nadnárodných organizácií a orgánov)	1,07
Obchodná ekonomika	0,88
Priemysel a stavebníctvo	0,85
Priemysel (okrem stavebníctva)	0,97
Banské a ťažobné práce	0,47
Výroba	0,86
Dodávka elektriny, plynu, pary a klimatizácie	3,8
Dodávka vody; odpadové hospodárstvo, správa odpadových vôd a sanácia	0,84
Stavebníctvo	0,45
Služby obchodnej ekonomiky	0,88
Veľkoobchod a maloobchod, doprava, ubytovacie a stravovacie služby	1,06
Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel a motocyklov	0,75
Doprava a skladovanie	1,85
Ubytovacie a stravovacie služby	0,78
Informácie a komunikácia	0,66
Finančné a poisťovacie činnosti	2,24
Činnosti s nehnuteľnosťami	0,31
Profesionálne, vedecké a technické činnosti; administratívne a podporné služby	0,42
Profesionálne, vedecké a technické činnosti	0,4
Administratívne a podporné služby	0,43
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie; vzdelávanie; ľudské zdravie a sociálne služby; umenie, zábava a rekreácia; iné služby	1,54
Verejná správa, obrana, vzdelávanie, ľudské zdravie a sociálne služby	1,65
Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	4,21

Vzdelávanie	0,17
Ľudské zdravie a sociálne služby	0,79
Umenie, zábava a rekreácia; iné služby	0,6
Umenie, zábava a rekreácia	0,57
Iné služby	0,64

Zdroj: Eurostat

Príloha 1 b: Na základe národných údajov

1. V ktorých profesiách je podľa vašej krajiny najviac potrebná pracovná sila z radov pracovných migrantov a ako sú tieto potreby identifikované (napr. na základe národných zoznamov nedostatkových profesií alebo iných vhodných, objektívnych empirických zdrojov)? Uvedte, ak vaša krajina disponuje aj regionálnymi zoznamami nedostatkových profesií.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny má v súlade so zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov pôsobnosť identifikovať zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v samosprávnych krajoch za kalendárny štvrtrok a zverejňovať na svojom webe zoznam týchto zamestnaní do konca kalendárneho mesiaca bezprostredne nasledujúceho po príslušnom kalendárnom štvrtroku. Nedostatkové profesie sú rozdelené podľa samosprávnych krajov, týkajú sa všetkých okresov v rámci uvedeného samosprávneho kraja. Za nedostatkovú profesiu sa považuje len profesia zverejnená v zozname pre daný štvrtrok. Do januára 2023 platila podmienka, že miesto výkonu práce muselo byť v okrese s nižšou ako 5 % mierou nezamestnanosti. Vzhľadom na akútnosť potrieb bola podmienka zrušená.

Tabuľka 4: Top 10 zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily v SR (podľa krajov) za roky 2021 – jún 2024

Zamestnanie s nedostatkom pracovnej sily (TOP 10)	BSK	TSK	NSK	ŽSK	BBSK	TRSK	PSK	KSK
2021 (vybraté okresy)	<ul style="list-style-type: none"> - lekár bez špecializácie - zubný lekár - správca databáz - špecialista IKT - nastavovač CNC - rušňovodič - vodič MKD - vodič nákladného vozidla - skladník - praktická sestra - zvarač kovov - montážny pracovník v strojárskej výrobe 	<ul style="list-style-type: none"> - lekár bez špecializácie - sestra pri lôžku - sestra bez špecializácie - zubný lekár - zvarač kovov - montážny pracovník v strojárskej výrobe - montážny pracovník elektrických zariadení - vodič MKD - vodič nákladného vozidla - operátor VZV 	<ul style="list-style-type: none"> - operátor výroby - montážny pracovník v strojárskej výrobe - montážny pracovník elektronických zariadení - montážny pracovník elektrických zariadení - montážny pracovník chemickej výroby - operátor VZV - zvarač kovov - všeobecná sestra - zubár - žeriavnik 	Neboli identifikované (nebol žiaden okres s 5 % a menejpercen tnou mierou nezamestnано sti.	Neboli identifikované (nebol žiaden okres s 5 % a menejpercen tnou mierou nezamestnано sti.	<ul style="list-style-type: none"> - vodič MKD - vodič nákladného vozidla - operátor na výrobu z plastu - pomocný pracovník v sklade - lekár bez špecializácie - sestra pri lôžku - sestra bez špecializácie - praktická sestra - strojník na výrobu z papiera - železiar v stavebníctve 	Neboli identifikované (nebol žiaden okres s 5 % a menejpercen tnou mierou nezamestnано sti.	<ul style="list-style-type: none"> - lekár bez špecializácie - ortopéd - sestra pri lôžku - sestra bez špecializácie - vodič MKD - vodič nákladného vozidla
2022 (vybraté okresy)	<ul style="list-style-type: none"> - lekár bez špecializácie - internista - zubný lekár - správca databáz - špecialista IKT - elektronik - praktická sestra 	<ul style="list-style-type: none"> - lekár bez špecializácie - sestra pri lôžku - sestra bez špecializácie - zvarač kovov - montážny pracovník v strojárskej výrobe 	<ul style="list-style-type: none"> - lekár bez špecializácie - sestra bez špecializácie - internista - operátor výroby - montážny pracovník v strojárskej výrobe - montážny pracovník 	<ul style="list-style-type: none"> - lekár bez špecializácie - sestra pri lôžku - sestra bez špecializácie - zubný lekár - montážny pracovník v strojárskej výrobe - montážny pracovník 	<ul style="list-style-type: none"> - lekár bez špecializácie - sestra pri lôžku - sestra bez špecializácie - rušňovodič - zvarač kovov 	<ul style="list-style-type: none"> - lekár bez špecializácie - sestra pri lôžku - sestra bez špecializácie - praktická sestra - vodič MKD - vodič nákladného vozidla 	Neboli identifikované (nebol žiaden okres s 5 % a menejpercen tnou mierou nezamestnано sti.	<ul style="list-style-type: none"> - lekár bez špecializácie - sestra pri lôžku - sestra bez špecializácie - zubný lekár - špecialista podpory IKT - vodič MKD - vodič nákladného vozidla

	<ul style="list-style-type: none">- sestra bez špecializácie- rušňovodič- vodič MKD- vodič nákladného vozidla- skladník- zvärač kovov- montážny pracovník v strojárskej výrobe	<ul style="list-style-type: none">- operátor výroby z plastov- montážny pracovník elektrických zariadení- vodič MKD- vodič nákladného vozidla- operátor VZV	<ul style="list-style-type: none">elektronických zariadení- montážny pracovník elektrických zariadení- montážny pracovník chemickej výroby- operátor VZV- zvärač kovov- vodič MKD	<ul style="list-style-type: none">elektrických zariadení- vodič MKD- vodič nákladného vozidla		<ul style="list-style-type: none">- operátor výroby z plastu- obuvník- šička v obuvníckej výrobe- vodič MKD- vodič nákladného vozidla		
2023	BSK	TSK	NSK	ŽSK	BBSK	TRSK	PSK	KSK
	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- internista- zubný lekár- správca databáz- špecialista IKT- elektronik- praktická sestra- sestra bez špecializácie- rušňovodič- vodič MKD- vodič nákladného vozidla- vodič autobusu- skladník- zvärač kovov- montážny pracovník v strojárskej výrobe	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra pri lôžku- sestra bez špecializácie- zubný lekár- zvärač kovov- montážny pracovník v strojárskej výrobe- operátor výroby z plastov- montážny pracovník elektrických zariadení- rušňovodič- vodič MKD- vodič nákladného vozidla- operátor VZV	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra bez špecializácie- internista- operátor výroby- montážny pracovník v strojárskej výrobe- montážny pracovník elektronických zariadení- montážny pracovník elektrických zariadení- operátor VZV- vodič MKD- zvärač kovov	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra pri lôžku- sestra bez špecializácie- zubný lekár- systémový programátor- zvärač kovov- montážny pracovník v strojárskej výrobe- montážny pracovník elektrických zariadení- vodič MKD- vodič nákladného vozidla	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra pri lôžku- sestra bez špecializácie- sanitár-šéfkuchár- vodič autobusu- vodič MKD	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra pri lôžku- sestra bez špecializácie- praktická sestra- vodič MKD- vodič nákladného vozidla- operátor výroby z plastu- obuvník- šička v obuvníckej výrobe- vodič MKD- vodič nákladného vozidla	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra pri lôžku- sestra bez špecializácie- sanitár- rušňovodič- zvärač- vodič MKD	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra pri lôžku- sestra bez špecializácie- sanitár- nastavovač CNC- montážny pracovník v strojárrenskej výrobe- vodič MKD- vodič nákladného vozidla
Jún 2024	BSK	TSK	NSK	ŽSK	BBSK	TRSK	PSK	KSK
	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- internista- zubný lekár	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra bez špecializácie- zubný lekár	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra so špecializáciou psychiatria- internista	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra pri lôžku- sestra bez špecializácie	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra pri lôžku- sestra bez špecializácie	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra pri lôžku- sestra bez špecializácie	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra pri lôžku	<ul style="list-style-type: none">- lekár bez špecializácie- sestra pri lôžku- sestra bez špecializácie

- správca databáz	- zvárač kovov	- operátor výroby	- zubný lekár	- obrábač kovov	- sklár	- sestra inštrumentárka	- sanitár
- špecialista IKT	- nastavovač CNC	- montážny pracovník v strojárskej výrobe	- systémový programátor	- operátor v zlievarenstve	- vodič MKD	- vodič nákladného vozidla	- analytik IKT
- programátor CNC	- montážny pracovník v strojárskej výrobe	- montážny pracovník elektronických zariadení	- zvárač kovov	- vodič autobusu	- vodič MKD	- operátor na výrobu z plastu	- montážny pracovník v strojárskej výrobe
- sestra bez špecializácie	- operátor výroby z plastov	- montážny pracovník elektrických zariadení	- montážny pracovník v strojárskej výrobe	- vodič MKD	- obuvník	- rušňovodič	- vodič autobusu
- rušňovodič	- montážny pracovník elektrických zariadení	- vodič autobusu	- montážny pracovník elektrických zariadení	- rušňovodič	- šička v obuvníckej výrobe	- zvárač	- vodič MKD
- vodič MKD	- rušňovodič	- operátor VZV	- vodič MKD		- vodič MKD	- vodič MKD	- vodič nákladného vozidla
- vodič nákladného vozidla	- vodič MKD	- vodič MKD					
- vodič autobusu	- vodič nákladného vozidla	- zvárač kovov					
- skladník	- operátor VZV						
- zvárač kovov							
- montážny pracovník v strojárskej výrobe							

Zdroj: ÚPSVR
BSK: Bratislavský samosprávny kraj, TSK: Trnavský samosprávny kraj, NSK: Nitriansky samosprávny kraj, ŽSK: Žilinský samosprávny kraj, BBSK: Banskobystrický samosprávny kraj, TRSK: Trenčiansky samosprávny kraj, PSK: Prešovský samosprávny kraj, KSK: Košický samosprávny kraj

2. Údaje o stavoch (povolenia na zamestnanie ku koncu roka) a tokoch (prvé povolenia na zamestnanie) zahraničných pracovníkov podľa sektora⁵¹ na základe národných štatistík.

Tabuľka 5: Stav a toky zahraničnej pracovnej sily podľa sektorov NACE

Odvetvia hospodárstva podľa NACE ⁵²	2021 prítok		2021 stav k 31. 12.		2022 prítok		2022 stav k 31. 12.		2023 prítok		2023 stav k 31. 12.	
	IK	POV	IK	POV	IK	POV	IK	POV	IK	POV	IK	POV
A – Pôdohospodárstvo	45	403	148	272	378	312	326	260	389	236	397	282
B – Ťažba a dobývanie	2	8	4	35	7	26	8	24	7	24	9	19
C – Priemyselná výroba	1 585	8 600	4 355	7 406	7 277	8 511	9 158	8 178	6 147	8 806	9 382	8 369
D – Dod. elektriny, plynu, pary	6	3	16	3	12	4	26	3	19	4	40	6
E – Dodávka vody	3	17	8	24	45	23	37	31	35	20	37	21

⁵¹ Pokiaľ ide o rozlíšenie podľa sektorov, pozri: Európska komisia, „Zamestnanosť a sociálny rozvoj v Európe 2023. Riešenie nedostatku pracovnej sily a medzier v zručnostiach v EÚ“. 2023, Luxemburg: Publikáčne centrum Európskej únie, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26989&langId=en>, citované 11. 7. 2024.

⁵² Ak je to možné, prosím, použite klasifikácie NACE rev. 2: Pôdohospodárstvo, lesníctvo a rybárstvo; Ťažba a dobývanie; Priemyselná výroba; Dodávka elektriny, plynu, pary a klimatizačných zariadení; Dodávka vody, kanalizácia, správa odpadov a čistiace činnosti; Stavebníctvo; Veľkoobchod a maloobchod, opravy motorových vozidiel a motocyklov; Doprava a skladovanie; Ubytovanie a stravovacie služby; Informácie a komunikácia; Finančné a poisťovacie činnosti; Činnosti v oblasti nehnuteľností; Odborné, vedecké a technické činnosti; Administratívne a podporné služby; Verejná správa a obrana, povinné sociálne zabezpečenie; Vzdelávanie; Ľudské zdravie a sociálna práca; Umenie, zábava a rekreácia; Ostatné činnosti; Činnosti domácností ako zamestnávateľov, neodlíšené výrobné činnosti domácností pre vlastnú potrebu; Činnosti extrateritoriálnych organizácií a inštitúcií.

F – Stavebníctvo	80	1 244	1 142	1 536	620	1 284	1 630	1 394	701	1 408	1 924	1 539
G – Veľkoobchod a maloobchod	447	827	1 851	872	1 905	693	3 291	769	1 654	623	4 013	922
H – Doprava a skladovanie	158	5 249	1 133	6 096	797	5 700	1 982	6 287	909	5 650	2 451	6 904
I – Ubytovacie a strav. služ.	230	581	850	793	1 653	658	2 260	724	1 366	591	2 883	759
J – Informácie a komunikácia	144	405	600	500	253	526	965	482	325	466	1 172	637
K – Finančné a poisťov. čin.	12	37	134	30	56	36	150	21	26	16	166	17
L – Čin. v obl. nehnuteľností	32	117	101	135	279	80	358	97	256	149	465	220
M – Odborné, vedec, techn. čin.	234	947	1 367	839	1 631	1 330	2 424	946	2 097	1 679	3 621	1 408
N – Administratívne služby	1 364	2 699	2 235	2 620	6 265	2 575	6 429	1 857	7 964	4 646	9 234	3 934
N/A – neurčené	254	2	879	13	1 255	4	1 641	4	1 336	32	1 709	7
O – Verej. správa, sociál. zab.	21	5	33	5	318	10	294	9	133	8	299	9
P – Vzdelávanie	103	76	522	91	466	100	1 005	112	488	114	1 331	132
Q – Zdravotníctvo a soc. pom.	114	416	599	503	1 268	363	1 587	455	957	375	1 813	428
R – Umenie, zábava, rekreácia	11	45	165	61	191	67	384	69	163	74	438	92
S – Ostatné činnosti	27	208	257	312	373	297	801	346	457	315	1 194	361
T – Činnosti domácností	45	36	10	38	378	30	13	39		41	11	36
	4 872	21 925	16 409	22 184	25 049	22 629	34 769	22 107	25 429	25 277	42 589	26 102

Zdroj: ÚPSVR

IK – informačná karta

POV – povolenie na zamestnanie

3. Údaje o prichádzajúcej pracovnej sile (toky) v členení podľa legálneho spôsobu migrácie nepokryté Eurostatom (t. j. údaje iné ako v otázke 1a prílohy). Napr. zahraničná pracovná sila, ktorej sú vydávané špecifické národné krátkodobé víza, napríklad v Rakúsku tzv. „projektoví pracovníci“. Prosím, poskytnite informácie v nasledujúcej tabuľke. Ak nie sú k dispozícii žiadne údaje, uveďte, že tieto informácie nie sú k dispozícii (n. i. a.).

Tabuľka 6: Toky zahraničných talentov (nepokryté Eurostatom)

Názov legálneho spôsobu migrácie (práca)	2021	2022	2023	06/2024
Nariadenie vlády 520/2021 – vodič autobusu	-	6	14	104
Nariadenie vlády 520/2021 – vodič nákladného vozidla	-	1 148	130	93
Nariadenie vlády 113/2023	-	-	-	-
Nariadenie vlády 521/2021 (hľadanie zamestnania)	-	103	115	145
Nariadenie vlády 269/2022 – relokácia/opakované vízum	-	39	150/4	28/15
Nariadenie vlády 269/2022 – rodinný príslušník/opak v.	-	56	122	46/7
Nariadenie vlády 383/2023	-	-	119	1 955

Prechodný pobyt zamestnanie (Povolenia + Potvrdenia)	22 184	22 107	26 102	27 468
Prechodný pobyt štúdium (§ 23a písm. e)	1 852	2 893	3 525	3 949
Prechodný pobyt výskum a vývoj (§ 23a písm. f)	85	129	166	164
Prechodný pobyt zlúčenie rodiny (§ 23a písm. c)	783	1 034	1 251	1 321
Slovák žijúci v zahraničí (§ 23a písm. g)	3 236	3 472	3 596	3 628
Trvalý pobyt (§ 23a písm. a)	3 058	3 646	4 502	5 180
Modrá karta EÚ	36	-	56	-
Dočasné útočisko (§ 23a písm. k)	2	15 742	20 930	23 609

Zdroj: ÚPSVR, MZVEZ SR

Pozn.: Národné víza podľa v tabuľke uvedených nariadení vydáva na území SR aj ÚHCP P PZ. Podrobné štatistiky však k druhom udelených národných víz nevedie. Uvedená štatistika v Tabuľke 6 preto uvádza len počty národných víz vydaných na zastupiteľských úradoch SR.