

Andrea Frkáňová

STANOVOVANIE NEDOSTATKU PRACOVNÝCH SÍL A POTRIEB PRACOVNEJ MIGRÁCIE Z TRETÍCH KRAJÍN V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

Stanovovanie nedostatku pracovných síl a potrieb pracovnej migrácie z tretích krajín v Slovenskej republike

Malá tematická štúdia Národného kontaktného bodu
Európskej migračnej siete v Slovenskej republike

máj 2015
Bratislava



Spolufinancované
Európskou úniou



Zostavenie tejto malej tematickej štúdie spolufinancuje Európska únia (EÚ) a Ministerstvo vnútra SR (MV SR).

Táto malá tematická štúdia bola spracovaná v rámci Európskej migračnej siete (EMN), ktorá poskytuje v členských štátoch EÚ a v Nórsku aktuálne, objektívne, spoľahlivé a porovnateľné informácie o migrácii a azyle na účely tvorby národných politik a politik EÚ.

Európsku migračnú sieť finančne podporila Európska komisia. Táto publikácia obsahuje výlučne názory autorky, Európska komisia nie je zodpovedná za žiadne použitie informácií uvedených v tejto publikácii.

Názory prezentované v tejto malej tematickej štúdii nemusia predstavovať názory vlády Slovenskej republiky alebo Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM).

Autorka: Andrea Frkáňová

Národný kontaktný bod Európskej migračnej siete v Slovenskej republike
Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)

Grösslingová 35

811 09 Bratislava

Slovenská republika

E-mail: ncpslovakia@iom.int

Tel.: +421 2 52 62 33 35

www.emn.sk, www.ec.europa.eu/emn

ISBN 978-80-89506-64-4

Predslov

Túto malú tematickú štúdiu EMN zostavila Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) Bratislava, ktorá je koordinátorom Národného kontaktného bodu Európskej migračnej siete (EMN) v Slovenskej republike. Národný kontaktný bod EMN v SR tvorí MV SR (Úrad hraničnej a cudzineckej polície P PZ, Migračný úrad, odbor zahraničných vecí a európskych záležitostí Kancelárie ministra vnútra SR), MPSVR SR, Štatistický úrad SR a IOM.

Malá tematická štúdia je súčasťou súhrnnej správy EMN rovnakého zamerania, vypracovanej Európskou komisiou, poskytovateľom služieb ICF a národnými kontaktnými bodmi EMN. V súhrnnej správe sú zhrnuté výsledky národných štúdií, ktoré spracovali národné kontaktné body EMN (t. j. členské krajiny EÚ a Nórsko) na základe spoločného zadania vo forme dotazníkových otázok.

Súhrnná správa, ako aj malé tematické štúdie jednotlivých členských štátov EÚ a Nórska sú dostupné v anglickom jazyku na webovej stránke www.ec.europa.eu/emn.

Malá tematická štúdia za Slovenskú republiku v anglickom jazyku je spracovaná vo forme vyplneného dotazníka a slúži najmä na potreby súhrnnej správy. Slovenská verzia tejto štúdie je rozšírená a spracovaná do publikácie, ktorá slúži najmä na potreby odbornej verejnosti. Obe verzie štúdie sú dostupné na webovej stránke slovenského Národného kontaktného bodu EMN www.emn.sk.

Obsah

Zoznam skratiek	7
Úvod	8
Zhrnutie	10
Definície	14
01. Prehľad politiky pracovnej migrácie a súčasných verejných a politických diskusií o pracovnej migrácii v SR	16
1.1 Politika pracovnej migrácie	16
1.2 Riadenie ekonomickej migrácie	22
1.3 Pracovná migrácia a riešenie nedostatku pracovnej sily	25
1.4 Súčasné verejné a politické diskusie o pracovnej migrácii	26
02. Prehľad nástrojov na identifikáciu aktuálneho a budúceho nedostatku pracovných síl a kvalifikácií a predpokladanej potreby pracovnej migrácie	28
2.1 Pilotné aktivity v oblasti vytvárania zoznamu nedostatkových profesií	29
2.2 Definícia pojmu nedostatok pracovnej sily, jeho klasifikácia a stupne analýzy	32
2.3 Nástroje na identifikáciu nedostatku pracovných síl	34
2.4 Výzvy a riziká spojené s využívaním nástroja na identifikáciu nedostatku pracovných síl a potrieb pracovnej migrácie	37
2.5 Zapájanie sociálnych partnerov	38
03. Monitorovanie výstupov politiky pracovnej migrácie vzhľadom na nedostatkové profesie	40
04. Štatistické údaje, pokiaľ ide o nedostatok pracovných síl v SR	43
Bibliografia	61
Príloha	66

Zoznam skratiek

ČŠ – členský štát Európskej únie
EHP – Európsky hospodársky priestor
EK – Európska komisia
EMN – European Migration Network – Európska migračná sieť
ES – Európske spoločenstvo
EÚ – Európska únia
EURES – Európske služby zamestnanosti
IOM – Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)
KZAM – pôvodná národná štatistická klasifikácia zamestnaní do 10. 1. 2012
MH SR – Ministerstvo hospodárstva Slovenskej republiky
MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MV SR – Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
NUTS – spoločná nomenklatúra územných jednotiek pre štatistické účely
SK ISCO-08 – nová národná štatistická klasifikácia zamestnaní
SK NACE – klasifikácia ekonomických činností
SR – Slovenská republika
ÚHCP P PZ – Úrad hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru
ÚPSVaR – Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
Z. z. – Zbierka zákonov

Úvod

Pracovný trh EÚ čelí viacerým výzvam, akými sú starnúca populácia, ktorá má vplyv na ponuku pracovnej sily, a rýchly technologický rozvoj, s ktorým súvisí dopyt po pracovnej sile s určitou kvalifikáciou. Preto je potrebné v rámci politiky trhu práce identifikovať a reflektovať nedostatok pracovnej sily, ktorý môže ovplyvniť hospodársky rast. V niektorých prípadoch, kedy sa aj napriek vysokej nezamestnanosti nedostatok pracovnej sily nedá vykryť aktuálnou ponukou pracovnej sily na národnom trhu práce, je jedným z možných riešení aj pracovná migrácia.

Slovenský trh práce sa vyznačuje vysokou mierou nezamestnanosti, ktorá je jedna z najvyšších spomedzi štátov EÚ¹, vysokou mierou dlhodobej nezamestnanosti najmä nízkokvalifikovaných pracovníkov, nepriaznivým demografickým vývojom a chýbajúcou prepojenosťou vzdelávacieho systému na reálne potreby trhu práce. Podľa dostupných štúdií je prognóza celkovej zamestnanosti pre SR priaznivá a vo všetkých sektoroch hospodárstva je prognózovaný zvýšený dopyt po pracovnej sile, najmä vysokokvalifikovanej.

Predkladaná štúdia s názvom Stanovovanie nedostatku pracovných síl a potrieb pracovnej migrácie z tretích krajín v SR bola vypracovaná v rámci pracovného programu EMN na roky 2015 – 2016 ako malá tematická štúdia na základe špecifikácie spoločnej pre všetky ČŠ a Nórsko. Štúdia je súčasťou súhrnnej správy rovnakého zamerania, vypracovanej na úrovni EÚ, v ktorej sú zhrnuté výsledky všetkých národných štúdií.

Hlavným cieľom štúdie je poskytnúť prehľad o mechanizmoch, ktoré SR implementuje vzhľadom na stanovovanie nedostatku pracovnej sily a kvantifikovanie potrieb pracovnej migrácie z tretích krajín. Štúdia popisuje národnú politiku pracovnej migrácie, ako aj verejné a politické diskusie o pracovnej migrácii, poskytuje prehľad o tom, ako sa v SR identifikuje nedostatok pracovnej sily, analyzuje, či existuje prepojenie medzi identifikovaným nedostatkom pracovnej sily a politikou pracovnej migrácie a poskytuje dostupné vybrané štatistické údaje vzhľadom na nedostatok pracovných síl v SR.

Metodologicky vychádza štúdia zo spracovania a analýzy dostupných dokumentov spracovaných na túto tému, z odborných konzultácií s relevantnými orgánmi štátnej správy a dostupných štatistických údajov a prognóz.

Primárnym zdrojom informácií bol pri spracovaní tejto štúdie právny poriadok SR, kľúčové strategické dokumenty SR z oblasti zamestnanosti a migrácie, štatistické databázy a webové stránky zodpovedných orgánov štátnej správy ako MPSVR SR, ÚPSVaR a MV SR, viaceré publikácie EMN, ako aj odborné domáce a zahraničné publikácie z oblasti trhu práce a pracovnej migrácie. Mnohé informácie sme získali aj na báze osobných stretnutí s predstaviteľmi MPSVR SR, ÚPSVaR a spoločnosti Trexima, ktorá implementuje viaceré národné projekty v oblasti prognózovania potrieb trhu práce.

Štúdia je primárne určená tvorcom politik na národnej úrovni a úrovni EÚ a expertom pracujúcim v oblasti hospodárskej politiky, pracovnej migrácie a analýzy pracovného trhu. Štúdia je tiež určená sociálnym partnerom, ako aj širokej verejnosti, ktorá má o túto tému záujem.

Hoci si štúdia nekladie za cieľ hodnotiť, ako SR stanovuje nedostatok pracovnej sily a ako ho vykryva pracovnou migráciou z tretích krajín, porovnanie informácií z jednotlivých ČŠ v súhrnnej správe môže poskytnúť tvorcom politik pohľad na túto problematiku zo širšej perspektívy a rozprúdiť debatu o výzvach, ktorým v tejto oblasti čelí v súčasnom období viacero ČŠ EÚ.

¹ V roku 2013 bola miera nezamestnanosti 14,2 %. Zdroj: Štatistický úrad SR.

Zhrnutie

Štúdia je rozdelená do štyroch hlavných kapitol, ktoré hovoria o politike pracovnej migrácie, súčasných verejných a politických diskusiách o pracovnej migrácii či o nástrojoch na identifikáciu aktuálneho a budúceho nedostatku pracovných síl a kvalifikácií a predpokladanej potreby pracovnej migrácie. Okrem toho štúdia rozoberá aj monitorovanie výstupov politiky pracovnej migrácie vzhľadom na nedostatkové profesie, ako aj dostupné štatistické údaje a prognózy, pokiaľ ide o nedostatok pracovných síl v SR.

Prvá kapitola približuje politiku pracovnej migrácie a poskytuje prehľad o aktuálnych verejných a politických diskusiách o pracovnej migrácii v SR.

Migračná politika SR s výhľadom do roku 2020 ako strategický dokument v oblasti pracovnej migrácie poukazuje na potrebu aktívne podporovať prijímanie ekonomických migrantov a ich zamestnávanie v súlade s potrebami národného hospodárstva a trhu práce, ako aj na zavádzanie rôznych opatrení zameraných na vykonávanie pravidelných analýz potrieb národného hospodárstva. V blízkej budúcnosti sa však nedostatok pracovnej sily neplánuje vo veľkej miere vykrývať imigráciou zahraničnej pracovnej sily. Na jednej strane predstavuje zahraničná pracovná migrácia len marginálnu časť trhu práce, a preto je ako nástroj riešenia nedostatku pracovnej sily v SR limitovaná². Na strane druhej má SR záujem, ako deklaruje v príslušných strategických dokumentoch, riešiť vykrývanie nedostatku pracovných síl prostredníctvom využívania zamestnávania osôb registrovaných v evidencii úradov práce a zabezpečením, aby systém vzdelávania produkoval vhodných absolventov vzdelávania v súlade s potrebami a požiadavkami trhu práce a aby sa zvyšovala úroveň zručností pracovných síl.

Hlavným princípom riadenej ekonomickej migrácie v SR je skúmanie situácie na trhu práce. Na kontrolu prílevu zahraničnej pracovnej sily sa v SR využíva iba testovanie pracovného trhu a nevyužívajú sa iné nástroje, ako napr. kvóty alebo bodový systém. Ak sa na národnom trhu práce alebo pracovnom trhu EÚ nájde kvalifikovaný kandidát na nahlásené voľné pracovné miesto, zamestnávateľ môže zamestnať podobne kvalifikovaného štátneho príslušníka tretej krajiny len vtedy, ak dostatočne zdôvodní nevyhnutnosť zamestnať daného štátneho príslušníka tretej krajiny a úrad práce, sociálnych vecí a rodiny toto zdôvodnenie aj zohľadní.

² DOMONKOS, T., PÁLENÍK, M., RADVANSKÝ, M.: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie v SR. Národná štúdia pre Európsku migračnú sieť. Bratislava: IOM, 2010. [http://www.emn.sk/sk/studie-emn/item/download/234_ec13b048bddea00cb7ea1f8627dd3cc5.html] (citované 23. 3. 2015).

Vo všeobecnosti nie je téma migrácie v SR často predmetom verejných alebo politických diskusií, a preto sa aj téme pracovnej migrácie venujú médiá len okrajovo a neexistuje veľa výstupov, ktoré by sa zameriavali na pokrytie nedostatku pracovných síl prostredníctvom pracovnej migrácie. Najčastejšie sa v médiách spomína potreba pracovných migrantov s vysokou, ale aj nízkou kvalifikáciou z dôvodu nedostatku domácej ponuky pracovnej sily a nepriaznivého demografického vývoja či imigrácia migrantov z dôvodu príchodu nadnárodných korporácií alebo nedostatku lekárov a iného zdravotníckeho personálu, ktorý z tretích krajín vykrývajú najmä občania Ukrajiny.

V druhej kapitole sa publikácia venuje nástrojom na identifikáciu aktuálneho a budúceho nedostatku pracovných síl a kvalifikácií a predpokladanej potreby pracovnej migrácie.

Keďže sa v SR doposiaľ nevykonávali také analýzy a prognózy, ktoré by viedli k vytvoreniu zoznamu nedostatkových profesií, sú v prvej podkapitole popísané pilotné aktivity v oblasti vytvárania zoznamu nedostatkových profesií. Aktuálne sa v SR kladie dôraz na vypracovanie analýzy nedostatkových pracovných pozícií s cieľom vytvorenia zoznamu nedostatkových pracovných profesií.

Podmienky vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj testovanie pracovného trhu nie sú preto v slovenskej legislatíve prepojené na zoznam nedostatkových profesií, keďže sa v SR aktuálne takéto zoznamy nevedú. Zároveň nie sú v slovenskej legislatíve zadefinované pojmy nedostatok pracovnej sily a nedostatková profesia. Hoci úrady práce, sociálnych vecí a rodiny vypracovávajú monitoring deficitu pracovnej sily, nemožno ho považovať za úplne smerodajný, keďže zamestnávateľia nemajú povinnosť nahlásiť úradom práce voľné pracovné miesto, ak ho nemajú záujem obsadiť štátnym príslušníkom tretej krajiny.

V SR zároveň zatiaľ neboli prijaté opatrenia zamerané na riešenie nedostatku pracovných síl prostredníctvom pracovnej migrácie a nástroje na identifikáciu nedostatku pracovných síl sa v súčasnosti využívajú len pri stanovení nástrojov aktívnej politiky trhu práce.

Sociálni partneri sa v otázke dopytu po pracovnej sile zo zahraničia a vplyvu pracovnej migrácie na národný trh práce pravidelne nekonzultujú, keďže v SR takýto mechanizmus neexistuje. Zapájanie sociálnych partnerov je len na ad hoc báze, napr. v rámci projektov, pri príprave legislatívy, prípadne pri príprave politik.

Tretia kapitola sa zaoberá monitorovaním výstupov politiky pracovnej migrácie vzhľadom na nedostatkové profesie. Vplyv pracovnej migrácie na nedostatkové profesie sa v súčasnosti v SR nemonitoruje. Hoci sa mesačne sledujú prítoky a odtoky štátnych príslušníkov tretích krajín či občanov EÚ na pracovnom trhu SR, aký konkrétny vplyv má pracovná migrácia zahraničných pracovníkov na slovenský trh práce sa aktuálne neanalyzuje, keďže je zanedbateľný.

Monitoring mobility pracovníkov v rámci EÚ (či už z krajín EÚ, alebo štátnych príslušníkov tretích krajín), ktorí sa v SR zamestnávajú alebo odchádzajú zo SR za zamestnaním do iného ČŠ, sa v SR špecificky nevykonáva. ÚPSVaR však vedie centrálnu evidenciu údajov o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania občana ČŠ EÚ, štátneho príslušníka tretej krajiny a ich rodinných príslušníkov a evidenciu o vydaných a zrušených potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, a evidenciu vydaných a zrušených potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a udelených a odňatých povolení na zamestnanie.

Posledná štvrtá kapitola poskytuje vybrané dostupné štatistické údaje a prognózy vzhľadom na nedostatok pracovných síl v SR.

Ku koncu decembra 2014 bolo v SR evidovaných celkovo 1 292 voľných pracovných miest vhodných pre štátnych príslušníkov tretích krajín. Najviac voľných pracovných miest, kde bola potrebná vysoká kvalifikácia, mohli obsadiť najmä všeobecní lekári, vývojári softvéru, riadiaci pracovníci (manažéri) v priemysle a v oblasti obchodu a marketingu a obchodní zástupcovia. TOP 5 voľných pracovných miest, ktoré mohli obsadiť kvalifikovaní štátni príslušníci tretích krajín so stredoškolským vzdelaním, predstavovali pozície ako vodič nákladných automobilov a kamiónov, kuchár, zvarač a rezač kovov, kozmetik a montážny pracovník. Voľných pracovných miest s nízkou kvalifikáciou nebolo veľa, pričom išlo najmä o pozície manipulačný pracovník, nosič, pomocník v kuchyni, pomocný pracovník v sadovníctve a záhradníctve a upratovačka.

V rámci národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce, ktorý implementuje ÚPSVaR, bola vypracovaná prognóza nedostatkových profesií do roku 2019. Z údajov vyplýva, že do roku 2019 bude SR potrebovať obsadiť najmä vysokokvalifikované a kvalifikované pracovné pozície. Z vysokokvalifikovaných budú v SR chýbať najmä odborní pracovníci v oblasti účtovníctva, učitelia, špecialisti v oblasti účtovníctva a finančnej kontroly, ako aj v ošetrovatelstve, riadiaci pracovníci v rôznych oblastiach a činnostiach, obchodní zá-

stupcovia, technici a lekári. Kvalifikovaní pracovníci budú potrební v zamestnaní ako vodiči nákladných automobilov a kamiónov, správcovia objektov, nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov a mechanici, opravári poľnohospodárskych, ťažobných a priemyselných strojov a zariadení. Chýbajúcou nízkokvalifikovanou pozíciou budú upratovačky.

Z vyššie uvedených štatistických údajov a prognóz je zjavné, že napriek vysokej miere nezamestnanosti bude musieť SR popri úprave systému vzdelávania a zvyšovania úrovne zručností pracovných síl vykryť z krátkodobého hľadiska určité pracovné pozície aj prostredníctvom migrácie zahraničnej pracovnej sily, ktorá je aj v rámci EÚ chápaná ako významný nástroj vykryvania nedostatku pracovnej sily a zabezpečenia talentov, podpory inovácií a rastu ekonomiky.

V prílohe publikácie je pre informáciu uvedený zoznam študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce publikovaný v marci 2015, ktorý vypracovalo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR v spolupráci s MPSVR SR, stavovskými organizáciami, profesijnými organizáciami a odborovými organizáciami.

Definície

Hlavné pojmy použité v predkladanej malej tematickej štúdii sú v súlade so stanovenou špecifikáciou. Ich definície vychádzajú z právneho poriadku SR, z prekladového slovníka pojmov EMN³ alebo zo špecifikácie štúdie⁴.

*Ekonomická migrácia*⁵ – migrácia najmä z ekonomických dôvodov na zabezpečenie materiálneho zlepšenia životy.

*Zamestnanec*⁶ – fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch a ak to ustanovuje osobitný predpis aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu.

*Zamestnávateľ*⁷ – právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá zamestnáva aspoň jednu fyzickú osobu v pracovnoprávnom vzťahu a ak to ustanovuje osobitný predpis aj v obdobnom pracovnom vzťahu.

*Mobilita v rámci EÚ*⁸ – je uplatňovanie práva pohybu osôb (občania EÚ alebo štátni príslušníci tretích krajín s legálnym pobytom) presunutím z jedného ČŠ do druhého.

*Testovanie trhu práce*⁹ – je mechanizmus, ktorého cieľom je povoliť vstup pracovným migrantom na trh práce len vtedy, keď zamestnávateľ ukončil neúspešne hľadanie z radov domácich pracovníkov, občanov EÚ (v krajinách EÚ to znamená aj pracovníkov z EHP) alebo štátnych príslušníkov tretích krajín s legálnym pobytom, ktorí majú vstup na trh práce podľa národnej legislatívy.

*Pracovná migrácia*¹⁰ – pohyb osôb z jedného štátu do druhého alebo v rámci ich vlastnej krajiny pobytu z dôvodu zamestnania.

3 EMN Asylum and Migration Glossary 3.0 Dostupné na: http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/docs/emn-glossary-en-version.pdf (citované 23. 3. 2015).

4 Zdroj: Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in the EU. Common Template of EMN Focussed Study 2015. Dostupné na: http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/emn_focussed_study_determining_labour_migration_shortages_study_spec.pdf (citované 23. 3. 2015).

5 Zdroj: EMN Asylum and Migration Glossary 3.0.

6 § 11 ods. 1 Zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce).

7 § 7 ods. 1 Zákona č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce).

8 Zdroj: EMN Asylum and Migration Glossary 3.0.

9 Ibidem.

10 Ibidem.

*Nedostatok pracovnej sily*¹¹ je nedostatok alebo nedostatočnosť kvalifikovaných kandidátov na zamestnanie (v ekonomike, krajine).

*Povolanie*¹² je súbor zamestnaní, v ktorých je pre hlavné úlohy a povinnosti charakteristický vysoký stupeň podobností.

*Sociálni partneri*¹³ sú zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov.

*Nedostatok zručností*¹⁴ je nedostatok určitých zručností na pracovnom trhu.

11 Zdroj: Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in the EU. Common Template of EMN Focussed Study 2015.

12 Zdroj: EMN Asylum and Migration Glossary 3.0.

13 Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

14 Zdroj: Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries in the EU. Common Template of EMN Focussed Study 2015.



Prehľad politiky pracovnej migrácie a súčasných verejných a politických diskusií o pracovnej migrácii v SR

Prvá kapitola poskytuje stručný prehľad o politike pracovnej migrácie v SR, týkajúcej sa štátnych príslušníkov tretích krajín. Jej súčasťou je priblíženie, ako SR riadi ekonomickú migráciu, rieši nedostatok pracovných síl a akú úlohu pri tom zohráva pracovná migrácia. V závere kapitoly sa venujeme verejným a politickým diskusiám o pracovnej migrácii, ktoré sú dôležité najmä preto, že môžu ovplyvniť verejnú politiku.

1.1 Politika pracovnej migrácie

Hlavným základným dokumentom SR rozoberajúcim pracovnú migráciu je Migračná politika SR s výhľadom do roku 2020¹⁵ (ďalej len migračná politika), ktorý bol schválený 31. 8. 2011 uznesením vlády SR č. 574. Hoci sa tento dokument nesústreďuje len na pracovnú migráciu, uvádza viaceré konkrétne opatrenia a činnosti v tejto oblasti. Dokument poukazuje na to, že slovenský trh práce je závislý od prílevu ľudského kapitálu zo zahraničia, a to z dôvodu nepriaznivého demografického vývoja. Preto musí byť ekonomická migrácia

¹⁵ Dostupná tu: http://www.emn.sk/phocadownload/documents/migracna_politika_sr_2020_sk.pdf.

v najbližších rokoch založená na aktívnom a flexibilnom riadení prijímania cudzincov, ktoré musí rázne odpovedať na výzvy globálnej súťaže o talenty. SR preto podľa tohto dokumentu prijme politiky na aktívnu podporu prijímania ekonomických migrantov a zamestnávajú migrantov z tretích krajín v súlade s potrebami národného hospodárstva a trhu práce s dôrazom na prijímanie a zamestnávajú vysokokvalifikovaných zamestnancov, vedeckých pracovníkov a podľa potreby ďalších kvalifikovaných migrantov. Na účely prijímania migrantov bude podľa migračnej politiky potrebné zlepšiť a zefektívniť zber a spracovanie dát o trhu práce a vytvárať zoznamy nedostatkových profesií, ktoré budú pravidelne aktualizované. Pozornosť sa má zamerať aj na nasledujúce oblasti: vykonávanie pravidelných analýz potrieb národného hospodárstva a ekonomického prínosu jednotlivých skupín ekonomických migrantov (podľa účelu pobytu), na základe ktorých sa má zväziť prijímanie regulačných a kontrolných opatrení, ako aj opatrení na motiváciu migrantov, aby pôsobili v SR, s cieľom zabezpečenia rovnováhy na trhu práce i v celom rozsahu ekonomickej migrácie; vytvorenie pravidiel ekonomickej imigrácie formou definovania tzv. „slovenskej karty“ pre kvalifikovaných a vysokokvalifikovaných imigrantov¹⁶, ako aj zavedenie bodového systému; aktualizáciu podmienok vytvárajúcich právny rámec umožňujúci vstup migrantov na trh práce, pre sezónnu prácu, dočasnú a cirkulárnu migráciu, formy krátkodobého zamestnávania¹⁷.

Aby sa zabezpečilo plnenie migračnej politiky, jednotlivé príslušné rezorty rozpracovali migračnú politiku do akčných plánov, v ktorých sa jednotlivé tézy spresnili do konkrétnejších úloh. Vyhodnotenie stavu plnenia úloh, zámerov a cieľov migračnej politiky vychádza z plnenia Akčných plánov migračnej politiky zainteresovaných rezortov štátnej správy. Pri plnení úloh zohrávajú dôležitú funkciu aj ďalšie zainteresované subjekty, a to jednak priamo alebo prostredníctvom svojich zástupcov v odborných pracovných skupinách a ďalších pracovných orgánoch Riadiaceho výboru pre migráciu a integráciu cudzincov MV SR (ďalej len riadiaci výbor). Činnosť zainteresovaných ministerstiev, ako aj ďalších subjektov pri aktualizácii svojich akčných plánov koordinuje sekretariát riadiaceho výboru¹⁸. Časové, vecné a finančné plnenie úloh, zámerov a cieľov migračnej politiky je každoročne predmetom súhrnnej správy predkladanej ministrom vnútra na rokovanie vlády SR¹⁹.

¹⁶ V rámci aktualizácie akčného plánu za rezort MPSVR SR bolo predmetné opatrenie vypustené, keďže s účinnosťou od 1. januára 2012 sa zákonom č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov zaviedol do právneho poriadku SR pojem „modrá karta EÚ“ pre štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania. Zavedenie paralelného inštitútu je preto aktuálne nadbytočné a súčasná vláda nepredpokladá definovanie „slovenskej karty“. Informáciu poskytlo MPSVR SR.

¹⁷ Migračná politika SR s výhľadom do roku 2020.

¹⁸ Informáciu poskytlo MPSVR SR.

¹⁹ BACHTÍKOVÁ, I.: Organizácia azylovej a migračnej politiky v Slovenskej republike. Štúdia Národného kontaktného bodu Európskej migračnej siete v Slovenskej republike. Bratislava: IOM, 2014. [http://www.emn.sk/sk/studie-emn/item/download/1233_d6ac3cc4a2cf8775e1fdb74854ed1650.html] (citované 23. 3. 2015).

Na napĺňaní týchto úloh od septembra 2011 priebežne pracujú jednotlivé rezorty, ale niektoré z nich neboli aplikované do praxe, resp. došlo k ich prehodnocovaniu z dôvodov nového programového vyhlásenia vlády na roky 2012 – 2016 alebo z dôvodu legislatívneho vývoja²⁰. Niektoré z nich boli, ako uvádzajú súhrnné správy o stave plnenia úloh, zámerov a cieľov migračnej politiky, čiastočne splnené prostredníctvom novelizácie zákonov²¹.

Aktuálne SR kladie dôraz na vypracovanie analýzy nedostatkových pracovných pozícií s cieľom vytvorenia zoznamu nedostatkových pracovných profesií (pozri bližšie kapitolu 2). Existencia takéhoto zoznamu umožní, že v prípade týchto profesií nebude potrebné realizovať prieskum obsaditeľnosti pracovného miesta uchádzačom o zamestnanie. Preukazovať sa bude len potrebné vzdelanie, resp. kvalifikácia²².

Zamestnávaniu cudzincov sa venuje aj Integrovaná politika SR (ďalej len Integrovaná politika), ktorá bola schválená uznesením vlády SR č. 45 z 29. januára 2014²³. Integrovaná politika má za cieľ zlepšiť multidimenzionálny rozmer integrácie, prierezovo ovplyvňovať riadenie integrácie a jej skvalitnenie s účelom pozitívneho vplyvu na ekonomický, demografický, spoločenský život cudzincov v SR²⁴.

V Integrovannej politike SR je deklarované, že zamestnanie predstavuje jeden z najdôležitejších prvkov integrácie cudzinca do spoločnosti a jeho úroveň je do veľkej miery ovplyvnená dosiahnutým vzdelaním, predchádzajúcimi pracovnými skúsenosťami, znalosťou jazyka, etnickým pôvodom cudzinca, kultúrnou „blízkosťou“, ale aj nastavením imigračných a sociálnych politík a politiky trhu práce. Zamestnávaniu cudzincov v SR sa nemá zameriavať iba na krytie nedostatkových profesií na trhu práce, ale rovnako má ísť o vytvorenie podpory riadenej legálnej migrácie kvalifikovaných pracovných síl z tretích krajín: študenti, vedeckí a výskumní pracovníci, umelci, podnikatelia, ako aj skupiny zahraničných Slovákov. Integrovaná politika tiež poukazuje na to, že pokiaľ chce byť SR dlhodobou úspešnou krajinou nielen po ekonomickej stránke,

20 DROZD, P., FRKÁŇOVÁ, A., ULRICHOVÁ, N.: Získavanie vysokoškolsky kvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín do Slovenskej republiky. Malá tematická štúdia Národného kontaktného bodu Európskej migračnej siete v Slovenskej republike. Bratislava: IOM, 2013. [http://www.emn.sk/sk/studie-emn/item/download/298_89c4b25e8a55f46c05e9af6e10b4b9ad.html] (citované 23. 3. 2015).

21 Napr. zákon č. 495/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, ktorý si vyžiadala aj zmenu zákona o pobyte cudzincov z dôvodu transpozície smernice EP a Rady 2011/98/EÚ z 13. decembra 2011 o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území ČS pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v ČS.

22 Informáciu poskytlo MPSVR SR.

23 Pozri bližšie: http://www.emn.sk/sk/na-stiahnutie-emn/ine-dokumenty/item/download/938_e3207e2ef2e-57f8da7a855dc5c8e68a9.html.

24 Informáciu poskytlo MPSVR SR.

je potrebné, aby sa zapojila do globálneho boja o kvalitné a vysokoškolsky kvalifikované, ako aj deficitné nižšie kvalifikované pracovné sily pôvodom zo zahraničia²⁵.

Na politike pracovnej migrácie sa podieľajú viaceré inštitúcie. Za národnú politiku pracovnej migrácie je zodpovedné MPSVR SR, ktoré stanovuje kritériá vstupu štátnych príslušníkov tretích krajín na národný trh práce, zároveň zodpovedá aj za právnu úpravu ich zamestnávania a aj za integračnú politiku. V rámci inštitucionálnej štruktúry MPSVR SR patrí agenda pracovnej migrácie do kompetencie sekcie práce, ktorá zodpovedá za politiku trhu práce SR, tvorbu a implementáciu legislatívy v tejto oblasti a oddelenia migrácie a integrácie cudzincov, ktoré je zodpovedné za tvorbu politiky a prípravu koncepcií pracovnej migrácie na medzirezortnej úrovni a plní funkciu koordinačného pracoviska pre záležitosti integrácie cudzincov.

Pod MPSVR SR spadá ÚPSVaR, ktoré politiku pracovnej migrácie implementuje spolu s jednotlivými úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len úrady práce). ÚPSVaR vedie evidenciu o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj občanov EÚ. Ďalšou z jeho činností vo vzťahu k pracovnej migrácii je vydávanie potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny, ktoré zodpovedá vysokoškolsky kvalifikovanému zamestnaniu (na účel udelenia modrej karty EÚ). Úrady práce sú zodpovedné najmä za vydávanie potvrdení o možnosti obsadenia pracovného miesta, posúdenia žiadostí o povolenie na zamestnanie a udelenie alebo neudelenie povolenia na zamestnanie.

Riadená ekonomická migrácia v SR je legislatívne upravená zákonom č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o pobyte cudzincov“), ktorý upravuje podmienky udelenia prechodného pobytu na účel zamestnania štátnych príslušníkov tretích krajín na území SR a zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“)²⁶, ktorý špecifikuje podmienky, za ktorých sa môžu štátni príslušníci tretích krajín na území SR zamestnať. Zamestnávaniu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí požiadali o udelenie azylu, ktorým bol udelený tolerovaný pobyt alebo priznaná doplnková ochrana, má osobitný právny režim.²⁷

25 Informáciu poskytlo MPSVR SR.

26 Okrem daných zákonov tvoria legislatívny rámec problematiky zamestnávania cudzincov aj tieto právne predpisy: zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov, zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a zákon č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní v znení neskorších predpisov a vyhlášky MPSVR SR č. 44/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov.

27 Pozri bližšie zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov v znení neskorších predpisov, zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov.

Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretej krajiny s miestom výkonu práce na území SR upravuje tretia kapitola zákona o službách zamestnanosti. Zamestnávateľ môže na účely tohto zákona zamestnať len štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý²⁸; je držiteľom modrej karty EÚ (ďalej len modrá karta); má udelený prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta (tzv. jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie²⁹); má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zamestnania, ak osobitný predpis neustanovuje inak; má udelené povolenie na zamestnanie a udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny; má udelené povolenie na zamestnanie a má udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte EÚ, ak osobitný predpis neustanovuje inak, alebo u ktorého sa nevyžaduje potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo povolenie na zamestnanie³⁰.

Podľa tohto zákona štátny príslušník tretej krajiny, u ktorého sa vyžaduje potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo povolenie na zamestnanie môže byť zamestnaný len v pracovnom pomere a nie na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Pri zmene zamestnania musí štátny príslušník tretej krajiny požiadať vždy o nové potvrdenie/povolenie na zamestnanie.

Potvrdenie o možnosti obsadenia pracovného miesta štátnym príslušníkom tretej krajiny, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu (na účel udelenia modrej karty EÚ), vydáva ÚPSVaR na žiadosť oddelenia cudzineckej polície. Súhlasné stanovisko vydá ÚPSVaR len vtedy, ak dané miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie a ak uznaný doklad o vzdelaní štátneho príslušníka

28 § 21 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Pozri tiež § 23a tohto zákona.

29 Jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie je nový typ prechodného pobytu na účel zamestnania, ktorý sa vydáva na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Štátny príslušník tretej krajiny môže požiadať o prechodný pobyt na účel zamestnania na Policajnom útvare, pričom nie je potrebné, aby štátny príslušník alebo jeho budúci zamestnávateľ žiadal o povolenie na zamestnanie. In: Zamestnávanie cudzincov na Slovensku. Informačná brožúra Migračného informačného centra IOM. Bratislava: IOM, 2014. [http://mic.iom.sk/ru/poleznoe/-/category/15-zamestnanie.html?download=324%3Azamestnanie-cudzincov-na-slovensku-2014] (citované 23. 3. 2015). Tento typ pobytu sa zaviedol do právneho poriadku SR prostredníctvom transpozície smernice Európskeho parlamentu a Rady 2011/98/EÚ z 13. decembra 2011 o jednotnom postupe vybavovania žiadostí o jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie na území ČS pre štátnych príslušníkov tretích krajín a o spoločnom súbore práv pracovníkov z tretích krajín s oprávneným pobytom v ČS.

30 Pozri bližšie § 23a odsek 1 tohto zákona. V uvedených prípadoch nie je zamestnávateľ povinný vopred nahliásiť voľné pracovné miesto a štátny príslušník tretej krajiny sa môžete zamestnať automaticky na základe pobytu.

tretej krajiny zodpovedá požiadavkám na výkon vysokokvalifikovaného zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve alebo v prísluže zamestnávateľa. Pri vydávaní potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ÚPSVaR vždy prihliada na situáciu na trhu práce. Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu a ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, sa vydáva na obdobie, počas ktorého by malo zamestnanie trvať, najviac však na tri roky³¹.

Príslušný úrad práce vydá potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas alebo nesúhlas s jeho obsadením, na žiadosť útvaru oddelenia cudzineckej polície. Aj v tomto prípade vydá úrad práce súhlasné stanovisko len vtedy, ak voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie v danej alebo príbuznej profesii. Pri vydávaní potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta sa tiež prihliada na situáciu na trhu práce, a to v prípadoch, pokiaľ nejde o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý vykonáva v SR sústavnú vzdelávaciu činnosť alebo vedeckú činnosť ako pedagogický zamestnanec, vysokoškolský učiteľ, výskumný pracovník alebo umelecký pracovník vysokej školy, výskumný zamestnanec alebo vývojový zamestnanec vo výskumnej činnosti. Potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré obsahuje súhlas s jeho obsadením, sa vydáva na obdobie, počas ktorého by malo zamestnanie trvať, najviac však na dva roky³².

Povolenie na zamestnanie môže príslušný úrad práce udeliť, ak voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie na základe písomnej žiadosti štátneho príslušníka tretej krajiny, zamestnávateľa alebo právnickej osoby, alebo fyzickej osoby, ku ktorej bude štátny príslušník tretej krajiny vyslaný vykonávať prácu. Aj v tomto prípade úrad práce prihliada na situáciu na trhu práce, pričom hodnotí aj dôvody zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, ktoré uvádza zamestnávateľ. Úrad práce však môže udeliť povolenie na zamestnanie aj bez prihladenia na situáciu na trhu práce štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, a to v prípadoch, ak to ustanovuje medzinárodná zmluva, ktorou je SR viazaná.

31 V roku 2014 bolo v SR vydaných 5 potvrdení so súhlasným stanoviskom k možnosti obsadenia voľného pracovného miesta zodpovedajúceho vysokokvalifikovanému zamestnaniu pre štátnych príslušníkov tretích krajín v oblastiach IT technológií, zdravotníctva a vzdelávania. Zdroj: MPSVR SR.

32 V roku 2014 bolo v SR vydaných 16 potvrdení o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí vykonávajú sústavnú vzdelávaciu alebo vedeckú činnosť ako pedagogický zamestnanec, vysokoškolský učiteľ alebo výskumný zamestnanec. Zdroj: MPSVR SR.

Povolenie na zamestnanie udelí príslušný úrad najviac na obdobie, počas ktorého by malo zamestnanie trvať, najviac však na dva roky. Pri zamestnávaní na účel sezónneho zamestnania udelí úrad práce povolenie na zamestnanie najviac na 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Povolenie na zamestnanie môže úrad práce na žiadosť štátneho príslušníka tretej krajiny predĺžiť najviac na dva roky, a to i opakovane. Podmienkou predĺženia povolenia na zamestnanie je, že zamestnanie sa bude vykonávať u toho istého zamestnávateľa a na tom istom pracovnom mieste.

1.2 Riadenie ekonomickej migrácie

Podmienky vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín nie sú v slovenskej legislatíve prepojené na nedostatkové profesie. V slovenskej legislatíve hovoriacej o pracovnej migrácii, resp. o zamestnanosti štátnych príslušníkov tretích krajín pojem nedostatková profesia nie je zadefinovaný. Ako je uvedené v kapitole 1.1, v migračnej politike sa spomína potreba vytvárať zoznamy nedostatkových profesií, ktoré budú pravidelne aktualizované, no v súčasnosti takéto zoznamy nie sú k dispozícii.

Základným princípom riadenej ekonomickej migrácie v SR je skúmanie situácie na trhu práce, t. j. zisťovanie potrieb trhu práce pri zachovávaní podmienky obsadzovania voľných pracovných miest evidovaným uchádzačom o zamestnanie, záujemcom o zamestnanie z radov občanov SR, členských štátov EÚ, občanov štátov, ktoré sú zmluvnou stranou Dohody o EHP a Švajčiarskej konfederácie a následne štátnymi príslušníkmi tretích krajín. SR v rámci riadenia ekonomickej migrácie aktuálne nevyužíva kvóty alebo bodový systém.

Na kontrolu prílevu zahraničnej pracovnej sily sa v SR využíva iba testovanie pracovného trhu. Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí majú záujem pracovať v SR, musia prejsť testom pracovného trhu, teda pred vydaním potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta alebo povolenia na zamestnanie, sa preveruje, či voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov a prihliada sa na situáciu na trhu práce, ako aj na očakávaný vývoj na trhu práce. To sa týka aj kategórie vysokokvalifikovaných migrantov či sezónnych pracovníkov. Testovanie pracovného trhu nie je prepojené na zoznam nedostatkových profesií, keďže sa v SR aktuálne takéto zoznamy nevedú.

Testovanie pracovného trhu prebieha nasledovne: Zamestnávateľ, ktorý má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, má povinnosť písomne, faxom alebo elektronicky oznámiť voľné pracovné miesta, ich počet a charakteristiku príslušnému úradu práce, resp. ÚPSVaR, a to v zákonom stanovenej lehote – najmenej 30 pracovných dní pred podaním žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, resp. pred podaním žiadosti o vydanie modrej karty³³. Voľné pracovné miesto je možné oznámiť aj cez webovú stránku www.istp.sk. Inzerciu voľného pracovného miesta následne zabezpečuje príslušný úrad práce, ktorý zverejní voľné pracovné miesto v evidencii úradu, v evidencii úradov práce v SR, na webovej stránke úradu, na výveskách v priestoroch úradu, prípadne v regionálnej tlači, pokiaľ je táto inzercia zdarma, a na portáli EURES. Zverejnenie trvá max. 6 týždňov odo dňa podania nahlášky. Úrad práce zároveň hľadá vo svojej databáze uchádzačov o zamestnanie vhodného kandidáta a porovnáva podmienky požadované zamestnávateľom s údajmi uchádzačov. Tiež preveruje, či uplatnením vzdelávania a prípravy pre trh práce nie je na uvedené miesto možné umiestniť uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii úradu práce³⁴. Ak sa do 30 pracovných dní od nahlásenia voľného pracovného miesta nepodarí miesto obsadiť osobou vedenou v evidencii uchádzačov o zamestnanie, môže zamestnávateľ vydať písomný prísľub na zamestnanie, resp. priamo uzatvoriť so štátnym príslušníkom tretej krajiny pracovnú zmluvu, ktoré sú prílohou k žiadosti o udelenie prechodného pobytu na účel zamestnania.

Ak sa na národnom trhu práce alebo na pracovnom trhu EÚ nájde kvalifikovaný kandidát na nahlásené voľné pracovné miesto, zamestnávateľ môže zamestnať podobne kvalifikovaného štátneho príslušníka tretej krajiny len vtedy, ak dostatočne zdôvodní nevyhnutnosť zamestnať daného štátneho príslušníka tretej krajiny a úrad práce to zohľadní. Inak daný štátny prísluš-

33 Uvedené neplatí, keď sa nevyžaduje povolenie na zamestnanie, potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, ani potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý vykonáva v SR sústavnú vzdelávaciu činnosť alebo vedeckú činnosť ako pedagogický zamestnanec, vysokoškolský učiteľ, výskumný pracovník alebo umelecký pracovník vysokej školy, výskumný zamestnanec alebo vývojový zamestnanec vo výskumnej činnosti. V prípade, že ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý bude zamestnaný na účel sezónneho zamestnania najviac 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov; bude zamestnaný ako námorník na lodi registrovanej v SR alebo na lodi, ktorá sa plaví pod vlajkou SR; má udelený prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny, v období do uplynutia 12 mesiacov od udelenia prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny alebo má udelený prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v ČS EÚ, ak osobitný predpis neustanovuje inak, v období do uplynutia 12 mesiacov od začiatku pobytu na území SR, je povinný zamestnávateľ písomne oznámiť príslušnému úradu práce voľné pracovné miesta, ich počet a charakteristiku najmenej 15 pracovných dní pred podaním žiadosti o udelenie povolenia na zamestnanie.

34 Informácie poskytnuté MPSVR SR v rámci odpovede na EMN ad hoc otázku EMN Ad-Hoc Query on regulatory framework to control inflow of foreign workers. Dostupné tu: http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/adhocqueries/results/economic-migration/index_en.htm.

ník tretej krajiny nedostane na voľné pracovné miesto potvrdenie/povolenie na zamestnanie³⁵.

Legislatíva definuje kategórie štátnych príslušníkov tretích krajín, pri ktorých sa testovanie pracovného trhu nevykonáva. Ide o vyslaných pracovníkov na základe obchodnej zmluvy medzi tuzemskou a zahraničnou spoločnosťou z krajiny mimo EÚ, pracovníkov presunutých v rámci vnútropodnikového transferu definovaných v zmysle dohody WTO Svetovej obchodnej organizácie. Na situáciu na trhu práce sa neprihliada ani pri kategórii vysokoškolský učiteľ, výskumný pracovník alebo umelecký pracovník vysokej školy, výskumný zamestnanec alebo vývojový zamestnanec vo výskumnej činnosti, ako aj vtedy, ak to ustanovuje medzinárodná zmluva, ktorou je SR viazaná.

V prípade vyslaných pracovníkov majú tuzemské právnické a fyzické osoby pred uzatvorením zmluvy, na základe ktorej dôjde k vyslaniu štátnych príslušníkov tretej krajiny na výkon práce na územie SR, povinnosť odsúhlasiť s ÚPSVaR počty a profesie vyslaných zamestnancov a obdobie ich vyslania³⁶.

Pri určitých kategóriách štátnych príslušníkov tretích krajín sa nevyžaduje potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, potvrdenie o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta ani povolenie na zamestnanie a zamestnávateľ ich môže priamo zamestnať³⁷.

Okrem vyššie uvedeného má zamestnávateľ pri zamestnávaní štátneho príslušníka tretej krajiny aj ďalšie povinnosti. Je povinný si od štátneho príslušníka tretej krajiny vyžiadať pred jeho prijatím do zamestnania platný doklad o pobyte alebo iné oprávnenie na pobyt a uchovávať kópiu tohto dokladu. Musí písomne informovať príslušný úrad práce o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny do siedmich pracovných dní odo dňa nástupu do zamestnania a do siedmich pracovných dní odo dňa skončenia zamestnania³⁸. V prípade, že ide o držiteľa modrej karty, má zamestnávateľ túto povinnosť vo vzťahu k ÚPSVaR. Zamestnávateľ je povinný k informáciám priložiť aj kópiu pracovnej zmluvy, resp. kópiu dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru³⁹. Príslušný úrad práce, resp.

35 Ibidem.

36 BACHTÍKOVÁ, I.: Organizácia azylovej a migračnej politiky v Slovenskej republike. Štúdia Národného kontaktného bodu Európskej migračnej siete v Slovenskej republike. Bratislava: IOM, 2014. [http://www.emn.sk/sk/studie-emn/item/download/1233_d6ac3cc4a2cf8775e1fdb74854ed1650.html] (citované 23. 3. 2015).

37 Pozri § 23a, odsek 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

38 To platí aj v prípade občana ČS EÚ a jeho rodinných príslušníkov.

39 Ak ide o zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny podľa § 21 ods. 1 písm. f) zákona o službách zamestnanosti.

ÚPSVaR musí zamestnávateľ informovať aj v prípadoch, keď štátny príslušník tretej krajiny nenastúpil do zamestnania do siedmich pracovných dní odo dňa dohodnutého ako deň nástupu do práce.

1.3 Pracovná migrácia a riešenie nedostatku pracovnej sily

SR na základe rôznych prognóz počíta s demografickým úbytkom a výrazným starnutím obyvateľstva. Prognóza celkovej zamestnanosti je však pre SR priaznivá a vo všetkých sektoroch je prognózovaný zvýšený dopyt po práci najmä s vysokou úrovňou vzdelania, ktorý bude treba vykrývať. Absencia prepojenosti vzdelávacieho systému na reálne potreby trhu práce je jedným z najakútnejších problémov trhu práce v SR⁴⁰, ktorý sa premieta do takmer všetkých socioekonomických oblastí a výrazne sa odzrkadľuje vo vysokej miere dlhodobu existujúcej štrukturálnej nezamestnanosti⁴¹.

Ako je uvedené vyššie, migračná politika SR spomína aktívnu podporu prijímania ekonomických migrantov a zamestnávanie migrantov z tretích krajín v súlade s potrebami národného hospodárstva a trhu práce a zavádzanie rôznych opatrení zameraných na vykonávanie pravidelných analýz potrieb národného hospodárstva a ekonomického prínosu jednotlivých skupín ekonomických migrantov, ale nedostatok pracovnej sily sa aktuálne neplánuje vykrývať vo veľkej miere imigráciou zahraničnej pracovnej sily. Keďže SR má vysokú mieru nezamestnanosti, ktorá je vyššia ako priemer EÚ⁴², plánuje sa nedostatok pracovnej sily riešiť najmä podporou ponukovej stránky trhu práce prostredníctvom kvalifikácií pre lepšiu zamestnanosť⁴³ a prepojením systému vzdelávania s potrebami trhu práce. Z tohto dôvodu sa od roku 2014 vypracováva ročne zoznam študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce. Aj podľa stanoviska poskytnutého ÚPSVaR chce SR vykrývanie nedostatku pracovných síl riešiť prostredníctvom využívania zamestnávania osôb registrovaných v evidencii úradov práce.

40 Z dlhodobého hľadiska prispelo k riešeniu prepojenosti vzdelávacieho systému na reálne potreby trhu práce prijatie zákona o duálnom vzdelávaní, ktorý sa začína aplikovať v praxi. Zároveň MPSVR SR v spolupráci s Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR a so sociálnymi partnermi predstavili Národnú sústavu povolaní, na ktorú nadväzuje Národná sústava kvalifikácií. Tieto vzájomne prepojené projekty sú systémovým riešením, ktoré bude smerovať k nastaveniu štandardov zamestnaní a celého vzdelávacieho systému na Slovensku.

41 Informáciu poskytlo ÚPSVaR.

42 Pozri bližšie: <http://www.sita.sk/sk/blog/2015/03/socialne-nezamestnanost-v-sr-je-vyssia-ako-priemer-eu/>.

43 Zdroj: <http://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/nadrezortne-riesenie-zamestnanosti.html> (citované 23. 3. 2015).

Uvedené potvrdzuje aj Národná stratégia zamestnanosti do roku 2020 (ďalej len národná stratégia zamestnanosti), ktorú schválila vláda SR 17. decembra 2014. Podľa národnej stratégie zamestnanosti je nevyhnutné zabezpečiť dostatočný počet a vhodnú štruktúru kvalifikovaných pracovných síl vo všetkých sektoroch národného hospodárstva, a to zabezpečením, aby systém vzdelávania produkoval vhodných absolventov vzdelávania v súlade s potrebami a požiadavkami technologického rozvoja, nových zručností a rastúcej vzdelanostnej náročnosti pracovných miest, zvyšovaním úrovne zručností pracovných síl vo vnútri jednotlivých profesijných a sektorových štruktúr a začlenením nízkokvalifikovaného obyvateľstva na trh práce.⁴⁴

1.4 Súčasné verejné a politické diskusie o pracovnej migrácii

Téma migrácie nie je v SR často predmetom verejných alebo politických diskusií. Preto sa aj téme pracovnej migrácie venujú médiá len okrajovo a nie je veľa výstupov, ktoré by sa zameriavali na pokrytie nedostatku pracovných síl prostredníctvom pracovnej migrácie.

Niektoré mediálne výstupy poukazujú na potrebu pracovných migrantov s vysokou, ale aj nízkou kvalifikáciou z dôvodu nedostatku domácej ponuky pracovnej sily⁴⁵ či nepriaznivého demografického vývoja⁴⁶, ktorý potvrdzujú viaceré štúdie. Iné poukazujú na zvyšovanie počtu pracovných migrantov aj vďaka príchodu nadnárodných korporácií⁴⁷ alebo nedostatku lekárov a iného zdravotníckeho personálu, ktorý vykrývajú z tretích krajín najmä občania Ukrajiny⁴⁸. Médiá tiež informujú o problémoch, ktorým pracovní migranti na Slovensku vo všeobecnosti čelia, konkrétne o jazykovej bariére pri hľadaní si práce, keďže pracovné ponuky sú zverejňované vo veľkej miere výlučne v slovenskom jazyku. Inzeráty v cudzích jazykoch zverejňujú najmä firmy, kto-

44 Národná stratégia zamestnanosti do roku 2020. [http://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/podpora-zamestnanosti/narodna-strategia-zamestnanosti-slovenskej-republiky-do-roku-2020.pdf] (citované 23. 3. 2015).

45 Cudzinci na slovenskom trhu práce. Pomáha im Európa a naše diplomy bez kvalifikácie. Dostupné na: <http://aktualne.atlas.sk/cudzinci-na-slovenskom-trhu-prace-pomaha-im-europa-a-nase-diplomy-bez-kvalifikacie/ekonomika/slovensko-a-ekonomika/> (citované 1. 4. 2015).

46 Cudzinci sa k nám nehnú. No starnúcemu Slovensku by mohli pomôcť. Dostupné na: <http://www.iness.sk/stranka/10152-Cudzinci-sa-k-nam-nehnu-No-starnucemu-Slovensku-by-mohli-pomoc-Aktualnesk.html>, Demograf: Do desiatich rokov budeme potrebovať tisícky prisťahovalcov. Dostupné na: <https://dennikn.sk/69885/demograf-desiatich-rokov-budeme-potrebovat-tisicky-pristahovalcov/>, Druhý pilier sa otvorí na tri mesiace. Dostupné na: <http://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/343781-druhy-pilier-sa-ma-otvorit-od-15-marca-2015-na-tri-mesiace/> (citované 1. 4. 2015) alebo Ste moslim? Máte smolu, zrejme ste terorista. Zdroj: SME, Strana/Poradie správy: 11, Rubrika/Relácia: Publicistika, dátum: 25.02.2015, autor: Robert Břešťan.

47 Cudzinci. Dostupné na: <http://www.tyzden.sk/casopis/2014/42/cudzinci-2.html> (citované 1. 4. 2015).

48 Cudzinci? Najmä Ukrajinci. Dostupné na: <http://mediweb.hnonline.sk/literatura-pre-lekarov/analyzy/cudzinci-najma-ukrajinci> (citované 1. 4. 2015).

ré pôsobia v oblastiach informačných technológií, centier zdieľaných služieb alebo v automobilovom priemysle⁴⁹. Voľné pracovné miesta na slovenskom trhu práce sa spomínajú vo viacerých článkoch, nie však v súvislosti s pracovnou migráciou. Informuje sa o počte voľných pracovných miest v roku 2014, ktorý sa v porovnaní s rokom 2013 zvýšil, pričom najviac ponúkaných miest pribudlo v priemyselnej výrobe, vo finančných a poisťovacích činnostiach a v ubytovacích a stravovacích službách⁵⁰. V oblasti pracovnej migrácie v médiách dominuje aj téma zamestnávania mladých ľudí a podpory vzdelávania a mobility v rámci EÚ⁵¹, zamestnávania ľudí nad 50 rokov⁵² a emigrácie Slovákov do zahraničia⁵³.

49 Prečo Bratislava nerastie ako Londýn. Zdroj: Denník N, Strana/Poradie správy: 2, Rubrika/Relácia: Téma dňa, dátum: 24. 2. 2015, autor: Veronika Foltentová.

50 Slovensko vlni zarábalo viac. Stúpala aj zamestnanosť. Dostupné na: <http://www.etrend.sk/ekonomika/slovensku-sa-zdvihli-mzdy-stupala-aj-zamestnanost.html> alebo Vlni dostalo prácu o 63-tisíc ľudí viac než v roku 2013. Dostupné na: <http://r2.pravda.sk/r.ashx?r=newton&url=http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/347820-vlni-dostalo-pracu-o-63-tisic-ludi-viac-nez-v-roku-2013/> (citované 1. 4. 2015).

51 Slovensko by sa malo zamerať na zamestnávanie mladých ľudí. Dostupné na: <http://www.24hod.sk/slovensko-by-sa-malo-zamerat-na-zamestnavanie-mladych-ludi-cl338505.html> alebo Dostať mládež na pracovný trh: Podporné schémy alebo vzdelávanie? <http://www.euractiv.sk/clanok/dostat-mladez-na-pracovny-trh-podporne-schemy-alebo-vzdelavanie-023394> (citované 1. 4. 2015).

52 Trh práce starším veľa šancí nedáva. Dostupné na: <http://r2.pravda.sk/r.ashx?r=newton&url=http://spravy.pravda.sk/domace/clanok/346146-trh-prace-starsim-vela-sanci-nedava/> (citované 1. 4. 2015).

53 Napr. Vieme, aká by bola na Slovensku nezamestnanosť bez členstva v Únii. Dostupné na: <http://www.pluska.sk/spravy/ekonomika/vieme-aka-bola-slovensku-nezamestnanost-bez-clenstva-unii.html>, Slovenské mozgy si hľadajú nové destinácie. Dostupné na: <http://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-2014/cislo-43/slovenske-mozgy-si-hladaju-nove-destinacie.html>, Únik mozgov – riziká, ale aj nevyužitý potenciál? Dostupné na: <https://dennikn.sk/65075/unik-mozgov-rizika-ale-aj-nevyuzity-potencial/> (citované 1. 4. 2015) alebo Smutné je, keď mladí odídu so zlým pocitom, Zdroj: Denník N, Strana/Poradie správy: 3, Rubrika/Relácia: Téma dňa, dátum: 24. 2. 2015, autor: Veronika Foltentová.



Prehľad nástrojov na identifikáciu aktuálneho a budúceho nedostatku pracovných síl a kvalifikácií a predpokladanej potreby pracovnej migrácie

Kapitola v úvode približuje pilotné aktivity SR v oblasti vytvárania zoznamu nedostatkových profesií. Venujeme sa v nej tiež definícii pojmu nedostatok pracovnej sily, ktorý chápeme v podmienkach SR ako deficit pracovnej sily, jeho klasifikácii a analýze. Kapitola popisuje aj nástroje na identifikáciu nedostatku pracovných síl, ktoré SR naplno alebo čiastočne využíva, a aj s nimi súvisiace výzvy a riziká. V závere kapitoly sa venujeme zapájaniu sociálnych partnerov v otázke dopytu po pracovnej sile zo zahraničia a monitorovaniu výstupov politiky pracovnej migrácie vzhľadom na nedostatkové profesie.

2.1 Pilotné aktivity v oblasti vytvárania zoznamu nedostatkových profesií

V SR sa doposiaľ nevykonávali také analýzy a prognózy, ktoré by viedli k vytvoreniu zoznamu nedostatkových profesií, na ktorého potrebu poukázala aj migračná politika (pozri bližšie kapitolu 1)⁵⁴. Pilotné aktivity v tejto oblasti sa však realizovali/realizujú v rámci viacerých projektov popísaných nižšie, ktoré však primárne neriešia pracovnú migráciu a ich cieľom nie je vytvorenie direktívneho zoznamu nedostatkových pracovných profesií.

V rokoch 2009 – 2012 ÚPSVaR implementoval Národný projekt XIV – 2 pod názvom Systém zisťovania vzniknutých a zaniknutých pracovných miest a prognózovanie potrieb trhu práce⁵⁵ financovaný z Európskeho sociálneho fondu. Cieľom projektu bolo najmä poskytovanie dôležitých informácií pre orgány rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny a podnikateľské subjekty v SR zamerané na znižovanie nezamestnanosti, vytvorenie systému na prognózovanie celkových regionálnych potrieb trhu práce, predovšetkým na plánovanie a rozpočtovanie štruktúry aktívnych opatrení trhu práce potrebných na podporu zlepšenia zamestnateľnosti a zvýšenie zamestnanosti uchádzačov o zamestnanie a záujemcov o zamestnanie vzhľadom na vývoj pracovných miest a ich kvalifikačnej štruktúry, ako aj systematické poskytovanie aktuálnych informácií pre účastníkov trhu práce v SR, Štatistický úrad SR a Eurostat⁵⁶.

V rámci projektu sa vypracovala komplexná metodika a metodológia štatistického zisťovania, prieskumu a prognózovania údajov o vzniknutých a zaniknutých pracovných miestach a o kvalifikovaných požiadavkách na obsadenie voľného miesta, informačný systém o voľných, vzniknutých a zaniknutých pracovných miestach u podnikateľov, ktorý umožnil kvartálne štatistické pravidelné sledovanie a vypracovali sa tiež krátkodobé a strednodobé prognózy v oblasti trhu práce. Výsledky výstupov z prognóz sa využívali pri nasadzovaní aktívnych opatrení trhu práce, pri optimalizácii škôl a aktualizácii učebných a študijných odborov, pre monitoring európskeho trhu práce a podobne⁵⁷.

⁵⁴ Hĺbkové analýzy sa však realizujú v podmienkach ÚPSVaR podľa vybraných prierezov a segmentov trhu práce, okrem iného aj na báze párovania databáz iných inštitúcií a orgánov štátnej správy. Výsledky týchto analýz sa využívajú pri nastavovaní a optimalizácii aktívnych opatrení trhu práce.

⁵⁵ Pozri bližšie: http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobu-2007-2013/narodny-projekt-xiv-2-system-zistovania-vzniknutych-a-zaniknutych-pracovnych-miest-a-prognozovanie-potrieb-trhu-prace.html?page_id=13249.

⁵⁶ Informácie poskytlo ÚPSVaR.

⁵⁷ Ibidem.

ÚPSVaR aktuálne realizuje ďalší národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce⁵⁸, v rámci ktorého sa predpokladá vytvorenie komplexného systému prognózovania potrieb trhu práce. Projekt má za cieľ poskytnúť informácie o štruktúre voľných pracovných miest a vypracovať prognózy ponuky zručností a potrieb trhu práce. Prostredníctvom výstupov z tohto projektu, ktorý sa má implementovať do konca roka 2015, bude tiež možné identifikovať nedostatok pracovných síl v SR a začať sledovať nedostatkové pracovné pozície⁵⁹. Predmetným projektom ÚPSVaR zabezpečuje vývoj a implementáciu nových efektívnych metód systematickej tvorby nosných, strategicky dôležitých výstupov nielen o uplatnení absolventov na trhu práce, ale aj o budúcich požiadavkách na ľudské zdroje v súlade so záväzkami, vyplývajúcimi z národnej a medzinárodnej legislatívy⁶⁰.

Ako je uvedené v opise uvedeného projektu⁶¹, v SR aktuálne absentuje komplexný systém, ktorý by monitoroval, vyhodnocoval a predvídal ponuku a dopyt po práci, obsahoval ich podrobné členenie a vyhodnocoval súlad, resp. nesúlad na základe štatistického zisťovania, prieskumov, analýzy a prognózy trhu práce a ktorý by tak zabezpečil vykrytie nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily transformáciou vedomostí a zručností⁶². Realizáciou projektu má byť zabezpečené systematické vypracovávanie analýz trhu práce v SR a podrobnou štruktúrnou analýzou a následnou prognózou skupín zamestnaní sa umožní kvantifikovať budúce nároky zamestnávateľov na adekvátnu náhradu zamestnancov odchádzajúcich z trhu práce a takisto potenciálne nedostatkové profesie⁶³. Projekt sa však nezameriava na vykrývanie nedostatku pracovnej sily prostredníctvom pracovnej migrácie, ale jeho výstupy môžu prispieť ku skvalitneniu preskúmania východiskového stavu zamestnávania cudzincov.

Výsledky projektu sa majú využiť predovšetkým pri optimalizácii siete škôl a pri aktualizácii zoznamu učebných a študijných odborov nad rámec potrieb trhu práce a učebných a študijných odborov s nedostatkom absolventov pre trh práce a prispieť tak k eliminácii nesúladu medzi študijným a odborným obsahom vzdelávacích systémov a aktuálnymi požiadavkami národného trhu

58 Prognózy vývoja na trhu práce v SR a Prognózy vývoja na trhu práce v BSK v krátkodobom (na rok 2015) a aj strednodobom horizonte (do roku 2019).

59 Informáciu poskytlo MPSVR SR.

60 Informáciu poskytlo ÚPSVaR.

61 Dostupné na: http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/narodny-projekt-prognozy-vyvoja-na-trhu-prace.html?page_id=407731 (citované 9. 4. 2015).

62 Opis projektu Prognózy vývoja na trhu práce v BSK. Dostupné na: http://www.upsvar.sk/buxus/docs/SESE/Opis_projektu_NP_Prognozy_BSK_1.docx (citované 9. 4. 2015).

63 Informácia o analýzach a prognózach vývoja na trhu práce v súlade s § 12 písm. ac) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a § 5 ods. 3 písm. a) zákona č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave v znení neskorších predpisov. Materiál na rokovanie Rady vlády SR pre odborné vzdelávanie a prípravu dňa 23. júna 2014.

práce⁶⁴. Výsledky projektu prispievajú k efektívnejšiemu predvídaniu a prepájaniu vzdelávacích systémov s aktuálnymi požiadavkami trhu práce. Zároveň sa zvýši úroveň a kvalita toku informácií a ich spätnoväzbová výmena medzi hlavnými zainteresovanými subjektmi na trhu práce (rezort školstva a vzdelávacie inštitúcie, verejné služby zamestnanosti, zamestnávatelia, sektorové rady vytvorené v rámci Národnej sústavy povolání a pripravovanej Národnej sústavy kvalifikácií, sociálni partneri, tretí sektor a zamestnanci, odvetvové rezorty). Už v súčasnosti sa výsledky projektu využívajú pri optimalizácii nasadzovania aktívnych opatrení na trhu práce, vypracovávaní plánov regionálnej nezamestnanosti, v oblasti optimalizácie siete škôl, aktualizácií zoznamu učebných a študijných odborov nad rámec potrieb trhu práce a učebných a študijných odborov s nedostatkom absolventov pre trh práce, v sektorových radách Národnej sústavy povolání, vo výboroch pre otázky zamestnanosti na jednotlivých úradoch práce, v medzinárodnom monitoringu európskeho trhu práce a podobne⁶⁵.

Zlepšiť prepojenosť vzdelávania na trh práce má za cieľ aj vyššie spomínaný projekt Národná sústava povolání, ktorým sa vytvoril celoštátny, jednotný informačný systém opisu štandardných nárokov trhu práce na jednotlivé pracovné miesta⁶⁶. Aktuálne je projekt v poslednej tretej fáze, v ktorej sa má zabezpečiť udržateľnosť systému monitorovania potrieb trhu práce a prenosu požiadaviek zamestnávateľov do systému celoživotného vzdelávania a prípravy pre trh práce s aktívnou účasťou sociálnych partnerov s podporou informačného systému a aktualizovanej klasifikácie zamestnaní⁶⁷. V rámci projektu sa tiež vytvorilo 20 sektorových rád⁶⁸, ktoré monitorujú a prognózujú potreby trhu práce v príslušných sektoroch národného hospodárstva a vytvorený register zamestnaní, ktorý predstavuje databázu národných štandardov zamestnaní podľa ekonomických činností obsahujúci požiadavky zamestnávateľov na kvalifikovaný výkon zamestnaní. Posledná fáza projektu sa má ukončiť v decembri 2015. Užívateľmi výsledkov projektu môžu byť aj štátni príslušníci tretích krajín, keďže spadajú do cieľovej skupiny projektu, ktorou sú uchádzači o zamestnanie, znevýhodnení uchádzači o zamestnanie, študenti a absolventi stredných a vysokých škôl.

64 Opis projektu Prognózy vývoja na trhu práce v BSK. Dostupné na: http://www.upsvar.sk/buxus/docs/SESE/Opis_projektu_NP_Prognozy_BSK_1.docx (citované 9. 4. 2015).

65 Informáciu poskytlo ÚPSVaR.

66 Pozri bližšie: <http://www.sustavapovolani.sk/>.

67 Zdroj: <http://sustavapovolani.sk/clanok-162> (citované 9. 4. 2015).

68 Pozri bližšie: http://sustavapovolani.sk/sektorove_rady

2.2 Definícia pojmu nedostatok pracovnej sily, jeho klasifikácia a stupne analýzy

Pojem nedostatok pracovnej sily nie je v slovenskej legislatíve definovaný. Rovnako nie je v slovenskej legislatíve zadefinovaný ani pojem nedostatková profesia.

Úrady práce však vypracovávajú monitoring deficitu pracovnej sily. Deficit pracovnej sily v SR je definovaný v internej metodike jednotného postupu úradu práce, sociálnych vecí a rodiny v oblasti spolupráce so zamestnávateľmi⁶⁹. Je definovaný ako nedostatok uchádzačov o zamestnanie, ktorí disponujú určitým vzdelaním, zručnosťami, znalosťami a požadujú určitú profesiu, ktorá je porovnateľná s podmienkami zamestnávateľa na obsadenie konkrétneho nahláseného voľného pracovného miesta dlhšie ako 3 kalendárne mesiace na konkrétnom úrade práce⁷⁰.

Deficit pracovnej sily je identifikovaný v polročných intervaloch. Jednotlivé úrady práce zasielajú ÚPSVaR prehľad deficitu pracovnej sily na konkrétnom úrade práce. Do tohto prehľadu sa však nemusia dostať všetky pracovné miesta, keďže zamestnávateľia nemajú povinnosť nahlásiť voľné pracovné miesto úradu práce⁷¹, pokiaľ ho nemajú záujem obsadiť štátnym príslušníkom tretej krajiny.

Zákon o službách zamestnanosti definuje tiež pojem voľné pracovné miesto na účely sprostredkovania zamestnania, a to ako novovytvorené pracovné miesto alebo existujúce neobsadené pracovné miesto, na ktoré zamestnávateľ chce prijať zamestnanca. Evidencia voľných pracovných miest obsahuje tieto údaje: názov zamestnania, dátum možného nástupu na voľné pracovné miesto, miesto výkonu práce, forma pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, zmennosť/úväzok, pracovný čas, sezónnosť, predpokladané mzdové ohodnotenie, forma mzdy, kvalifikačné predpoklady (dosiahnutý stupeň vzdelania, absolvovaný študijný odbor alebo učebný odbor), požadovaná prax a požadované vedomosti a zručnosti.

Klasifikácia nedostatku pracovnej sily nie je definovaná v žiadnom zákone či politických dokumentoch, alebo interných metodikách.

69 Informáciu poskytlo ÚPSVaR.

70 Informácie poskytlo ÚPSVaR.

71 Ibidem.

Zákon č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov stanovuje Ministerstvu školstva, vedy, výskumu a športu SR určiť Zoznam študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce, ktorý sa vypracováva v spolupráci s MPSVR SR, stavovskými organizáciami, profesijnými organizáciami a odborovými organizáciami. Pri tvorbe zoznamu sa zohľadňuje dodatočná potreba zamestnancov v kalendárnom roku v závislosti od dĺžky štúdia v príslušnom odbore vzdelávania (pozri bližšie Štatistickú prílohu).

V súčasnosti je nedostatok pracovných síl v SR možné identifikovať z viacerých štatistických zdrojov. Jedným z nich je štátne štatistické zisťovanie prostredníctvom údajov zo spracovania výkazu Štvrťročný výkaz o práci – Práca 2-04, ktorý zverejňuje Štatistický úrad SR. V rámci tohto výkazu sa zisťuje aj počet voľných neobsadených pracovných miest v štruktúre podľa odvetví (SK NACE) a jednotlivých okresov. Ďalším zdrojom je rezortný výkaz MPSVR SR Štvrťročný výkaz o pracovných miestach v malých podnikoch a u podnikateľov – PM(MPSVR SR) 1-04. Ide o výberové zisťovanie vo vybraných podnikoch⁷², ktoré je zamerané na zisťovanie počtu voľných (neobsadených) pracovných miest v štruktúre podľa odvetví (SK NACE), zamestnaní (SK ISCO-08) a jednotlivých okresov. Údaje o voľných pracovných miestach podľa klasifikácie zamestnaní (hlavných tried KZAM) v ročnej periodicite sa evidujú prostredníctvom štátneho štatistického zisťovania (výkazu Práca 2-04 za podniky s 20 a viac zamestnancami) a rezortných štatistických zisťovaní o voľných pracovných miestach (výkaz PM[MPSVR SR] 1-04 a evidencia ÚPSVR). Rezortné zisťovania umožňujú identifikovať voľné pracovné miesta podľa zamestnaní aj v podrobnejšom členení⁷³.

Prognózy vývoja trhu práce, ktoré vykonáva ÚPSVaR, sú krátkodobé (1 rok) a aj dlhodobé (5 rokov). V SR sa aktuálne nesleduje cyklický a štruktúrálny nedostatok pracovnej sily.

Komplexný systém, ktorý má byť vypracovaný v rámci už vyššie spomínaného národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce, by mal do budúcnosti po jeho dokončení umožniť vyhodnocovať a prognózovať súlad alebo nesúlad ponuky a dopytu po práci regionálne podľa normalizovanej klasifikácie územných celkov na úrovni krajov NUTS 3 a okresov NUTS 4. Takisto bude možná analýza podľa klasifikácie zamestnaní ISCO (úroveň 4 znaky SK ISCO-08) a podľa klasifikácie ekonomických alebo odvetvových činností zamestnávateľa (úroveň 2 znaky SK NACE rev.2.).

72 Výberová štatistická vzorka 10 500 podnikateľov. Zdroj: Legislatívne východiská analýz a prognóz trhu práce. Dostupné na: http://media.radavladypovp.sk/2013_jun-osme-rokovanie/K_bodu_3-1.zip (citované 9. 4. 2015).

73 Informácie poskytlo MPSVR SR.

2.3 Nástroje na identifikáciu nedostatku pracovných síl

Nástrojmi na identifikáciu nedostatku pracovných síl môžu byť aj zoznamy nedostatkových profesií, sektorové analýzy, dopytovanie zamestnávateľov, analýzy a prognózy vývoja na trhu práce a kvalitatívna analýza a štúdie.

Zoznamy nedostatkových profesií

V SR sa zoznamy nedostatkových profesií využívajú len čiastočne. Aktuálne sa sleduje len deficit pracovnej sily agentmi voľných pracovných miest úradov práce, ktorý však nie je úplný, keďže zamestnávatelia nemajú povinnosť nahlásiť voľné pracovné miesto príslušnému úradu práce⁷⁴. Pozri bližšie podkapitolu 2.2.

Zoznam nedostatkových profesií sledovaný ako deficit pracovnej sily zasielajú agenti voľných pracovných miest jednotlivých úradov práce. Ako už bolo uvedené vyššie v kapitole 2.2, zoznam sa zasiela v polročných intervaloch a kompletizuje ho ÚPSVaR.

Zverejnené voľné pracovné miesto, ktoré sa ani po 3 mesiacoch nepodarilo obsadiť, je charakterizované ako nedostatkové. Keďže zamestnávatelia nemajú povinnosť nahlásiť úradu práce voľné pracovné miesta, uvedený prehľad nedostatkových profesií sa nemusí zhodovať s reálnym stavom nedostatkových profesií v SR⁷⁵.

Dopyt po pracovnej sile, t. j. povinnosť nahlasovania voľných pracovných miest ÚPSVaR, resp. úradu práce zákon o službách zamestnanosti upravuje pre zamestnávateľa len v prípadoch, ak má záujem prijať do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny.

Sektorové analýzy

Sektorové analýzy sa veľmi nevyužívajú. Výnimkou je automobilový priemysel⁷⁶. V marci 2013 MH SR vyhotovilo analýzu, v ktorej analyzovalo zamestnanosť vo vybraných odvetviach. Najvyšší nárast zamestnanosti podľa tejto analýzy v ostatných rokoch zaznamenal strojársky a elektrotechnický

74 Informáciu poskytlo ÚPSVaR.

75 Ibidem.

76 GOLIAŠ, P.: Trh práce. Školstvo. Sledovanie potrieb trhu práce. Štúdia vypracovaná v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2011. [http://www.ineko.sk/file_download/648/Sledovanie+potrieb+trhu+prace.pdf] (citované 9. 4. 2015).

priemysel, na základe čoho MH SR predpokladá v týchto odvetviach záujem zamestnávateľov o pracovnú silu z tretích krajín⁷⁷. V projekte Prognózy vývoja na trhu práce sa súlad/nesúlad ponuky a dopytu po práci sleduje podľa klasifikácie SK NACE Rev. 2 na 2 znaky.

Dopytovanie zamestnávateľov

V projektoch uvedených v úvode kapitoly 2 sa využívalo dopytovanie zamestnávateľov formou výberových kvalitatívnych prieskumov u zamestnávateľov. Vo vyššie uvedenej analýze MH SR sa hodnotili aj výsledky dopytovania spoločností zamestnávajúcich viac ako 500 zamestnancov vzhľadom na odhad potrieb zamestnávania pracovnej sily z tretích krajín v časovom horizonte do roka 2015. Väčšina oslovených zamestnávateľov nemala potrebu zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín, keďže im postačovali kapacity trhu práce v SR⁷⁸. Tento nástroj sa však systematicky nevyužíva, keďže neexistuje systém zberu podnetov od zamestnávateľov o ich budúcom dopyte po pracovnej sile.

Analýzy a prognózy vývoja na trhu práce, kvalitatívna analýza a štúdie

Zákon o službách zamestnanosti v § 12 ukladá do pôsobnosti ÚPSVaR vypracúvať analýzy a prognózy vývoja na trhu práce a zverejňovať ich na svojom webovom sídle. Analýzy a prognózy vývoja na trhu práce sa vypracúvajú v súčinnosti MPSVR SR, MH SR, Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR a sociálnych partnerov. Podľa Zákona o odbornom vzdelávaní a príprave č. 184/2009 Z. z. a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa koordinácia odborného vzdelávania a prípravy pre trh práce uskutočňuje na celoštátnej úrovni a aj na úrovni samosprávnych krajov. Podľa § 5 ods. 3 písm. a) Stavovská organizácia a profesijná organizácia spolupracuje s ÚPSVaR pri tvorbe analýz a prognóz vývoja na trhu práce a podľa § 5 ods. 3 písm. b) Stavovská organizácia a profesijná organizácia vypracúva požiadavky trhu práce na kvalifikovanú pracovnú silu⁷⁹.

Kvalitatívna analýza sa využíva len v rámci jednotlivých projektov a prípadných štúdií. Systematicky sa tento nástroj nevyužíva.

77 DROZD, P., FRKÁŇOVÁ, A., ULRICHOVÁ, N.: Získavanie vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín do Slovenskej republiky. Malá tematická štúdia Národného kontaktného bodu Európskej migračnej siete v Slovenskej republike. Bratislava: IOM, 2013. [http://www.emn.sk/sk/studie-emn/item/download/298_89c4b25e8a55f46c05e9af6e10b4b9ad.html] (citované 9. 4. 2015).

78 DROZD, P., FRKÁŇOVÁ, A., ULRICHOVÁ, N.: Získavanie vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín do Slovenskej republiky. Malá tematická štúdia Národného kontaktného bodu Európskej migračnej siete v Slovenskej republike. Bratislava: IOM, 2013. [http://www.emn.sk/sk/studie-emn/item/download/298_89c4b25e8a55f46c05e9af6e10b4b9ad.html] (citované 9. 4. 2015).

79 Informácie poskytlo ÚPSVaR.

Nástroje na identifikáciu nedostatku pracovných síl sa v súčasnosti využívajú len pri stanovení nástrojov aktívnej politiky trhu práce⁸⁰ a politiky vzdelávania. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR v spolupráci s MPSVR SR, stavovskými organizáciami, profesijnými organizáciami a odborovými organizáciami každoročne aktualizuje a publikuje zoznam študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce. Pri jeho tvorbe využíva analýzy a prognózy vývoja na trhu práce, ktoré vypracováva ÚPSVaR⁸¹ (pozri bližšie Prílohu č. 1).

V súčasnosti sa nástroje na identifikáciu nedostatku pracovných síl v SR nevyužívajú pri rozhodovaní o nástrojoch riadenia ekonomickej migrácie. V migračnej politike sa spomínajú ako možné nástroje na riadenú migráciu štátnych príslušníkov tretích krajín využitie kvót, prípadne bodový systém.

Vyššie uvedené nástroje SR tiež nevyužíva na riešenie nedostatku pracovných síl prostredníctvom pracovnej migrácie, ale majú všeobecné zameranie v rámci národného trhu práce.

Z pilotných výsledkov projektu Prognózy vývoja na trhu práce v roku 2014 vyplynuli komplexné návrhy odporúčaní pre trh práce v SR, ktorých implementácia zabezpečí zvyšovanie zamestnanosti, znižovanie nezamestnanosti, zvyšovanie uplatniteľnosti absolventov stredných a vysokých škôl na trhu práce a znižovanie kvantitatívnych a kvalitatívnych disparít na trhu práce. Ich zavedenie do praxe je však postupný proces a v prvej fáze sú implementované návrhy zefektívňujúce súčasné aktívne opatrenia na trhu práce ako odporúčania pre systémy rekvalifikačných a dokvalifikačných kurzov⁸². Nie sú teda zamerané na riešenie nedostatku pracovnej sily prostredníctvom zahraničnej migrácie.

Podľa stanoviska poskytnutého ÚPSVaR a v súlade s politikou zamestnanosti chce SR vzhľadom na vysoké počty nezamestnaných a vysokú mieru nezamestnanosti vykrývanie nedostatku pracovných síl riešiť prostredníctvom využívania zamestnávania osôb registrovaných v evidencii úradov práce. Z tohto dôvodu riadiace orgány nepovažovali za opodstatnené prijať opatrenia na riešenie nedostatku pracovných síl prostredníctvom pracovnej migrácie (pracovných síl zo zahraničia)⁸³.

80 Informáciu poskytlo ÚPSVaR.

81 Zoznam študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce obsahuje 17 odborov vzdelávania, v ktorých v školskom roku 2014/2015 študuje 274 žiakov. Zdroj: <https://www.minedu.sk/zoznam-studijnych-odborov-a-ucebnych-odborov-s-nedostatocnym-poctom-absolventov-pre-potreby-trhu-prace-a-zoznam-studijnych-odborov-a-ucebnych-odborov-ktore-su-nad-rozsah-potrieb-trhu-prace-30-marec-2015/> (citované 21. 4. 2015).

82 Informáciu poskytlo ÚPSVaR.

83 Informáciu poskytlo ÚPSVaR.

V SR teda nie sú nedostatkové profesie riadene obsadzované pracovníkmi zo zahraničia. Pracovné miesta sú obsadzované štátnymi príslušníkmi tretích krajín po teste trhu práce, ak sa nahlásené voľné pracovné miesto nedá obsadiť uchádzačmi o zamestnanie registrovanými na úrade práce, pričom sa zohľadňuje aj situácia na trhu práce SR⁸⁴.

2.4 Výzvy a riziká spojené s využívaním nástrojov na identifikáciu nedostatku pracovných síl a potrieb pracovnej migrácie

Keďže sa väčšina vyššie uvedených nástrojov zameraných na identifikáciu nedostatku pracovných síl a prípadnej potreby pracovnej migrácie v SR systematicky nevyužíva, nedajú sa špecifikovať konkrétne výzvy alebo riziká.

Podľa ÚPSVaR sa identifikácia nedostatku pracovných síl musí vykonávať v pravidelných intervaloch, aby sa včas podchytil meniaci sa trend a aby sa prispôbili aj politiky na vykrytie nedostatku pracovníkov na trhu práce. Možné riziká sú spojené s nesprávne nastaveným intervalom aktualizácie sledovania nedostatku pracovných síl a v nepružnosti zmeny politik na vykrytie nedostatku pracovnej sily.

V literatúre sa k problematike sledovania potrieb trhu práce uvádzajú viaceré výzvy⁸⁵: neexistujúci systém zberu informácií od zamestnávateľov o aktuálnych a budúcich potrebách pracovnej sily, keďže sa zber údajov vykonáva ad hoc, len v rámci projektov (pozri bližšie úvod do kapitoly 2); chýbajúce systematické prognózy vývoja pracovného trhu; chýbajúce sektorové analýzy trhu práce a izolovanosť jednotlivých aktivít sledujúcich potreby trhu práce z dôvodu autonómnych realizácií projektov a chýbajúceho zdieľania výsledkov a ich koordinovaného zapracovania do politík.

ÚPSVaR v rámci výziev spojených s prepojením trhu práce a vzdelávacích inštitúcií uvádza tiež potrebu zaviesť nový systém koordinácie tvorby stratégie zamestnanosti, ktorý by mal byť založený na nadrezortnom a tripartitnom princípe, ako aj prognózovanie potrieb trhu práce a kvantifikácie potrieb pracovnej sily zo strany zamestnávateľov⁸⁶.

84 Informácie poskytlo ÚPSVaR.

85 GOLIAŠ P.: Trh práce. Školstvo. Sledovanie potrieb trhu práce. Štúdia vypracovaná v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2011. [http://www.ineko.sk/file_download/648/Sledovanie+potrieb+trhu+prace.pdf] (citované 9. 4. 2015).

86 Analýzy a prognózy vývoja na trhu práce v SR na základe zákona č. 5/2014 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Materiál ÚPSVaR na rokovanie Rady vlády SR pre odborné vzdelávanie a prípravu dňa 20. júna 2013.

2.5 Zapájanie sociálnych partnerov

Sociálni partneri sa v otázke dopytu po pracovnej sile zo zahraničia pravidelne nekonzultujú, keďže v SR takýto mechanizmus neexistuje. Zapájanie sociálnych partnerov/iných inštitúcií je len na ad hoc báze, napr. v rámci projektov, ktoré implementuje MPSVR SR alebo ÚPSVaR, alebo pri príprave politík či analýz a prognóz vývoja na trhu práce, ktoré vypracováva ÚPSVaR, resp. MH SR. Migrácia zahraničnej pracovnej sily však nie je vo väčšine prípadov nosnou témou konzultácií.

V rade vlády SR pre odborné vzdelávanie a prípravu, ktorá je poradným orgánom vlády SR v oblasti odborného vzdelávania a prípravy, sú členmi aj zástupcovia zamestnávateľských zväzov⁸⁷, ktorí poskytujú súčinnosť pri identifikácii potrieb trhu práce zameraných na stredné odborné školstvo. Sociálni partneri sú tiež zastúpení v Hospodárskej a sociálnej rade SR, ktorá je konzultačným a dohodovacím orgánom vlády SR a sociálnych partnerov (zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov) na celoštátnej úrovni. Sociálni partneri v rámci rokovaní tejto rady zaujímajú stanoviská k materiálom z oblasti hospodárskeho a sociálneho rozvoja, rozvoja zamestnanosti a takisto vyjadrujú svoj názor k návrhom strategických a koncepčných materiálov, politík alebo k návrhom legislatívnych noriem. Zároveň sociálni partneri uplatňujú svoje pripomienky k materiálom v rámci medzirezortného pripomienkového konania (t. j. v procese pred predložením návrhov materiálov na rokovanie vlády SR)⁸⁸.

V rámci projektu Prognózy vývoja na trhu práce sa vypracovala správa z výberových kvalitatívnych prieskumov u 205 významných zamestnávateľov zamestnávajúcich nad 500 zamestnancov⁸⁹, ktoré sa realizovali v auguste 2014. Zamestnávatelia, ktorí poskytli údaje v rámci prieskumu, zamestnávali spolu 223 092 zamestnancov⁹⁰. V správe sa uvádza, že zamestnávatelia evidovali v danom období 1 673 voľných pracovných miest, pričom najviac ich bolo v hlavnej triede 7 – kvalifikovaní pracovníci a remeselníci. Jedno pracovné miesto ostáva v SR neobsadené v priemere 91 pracovných dní a najčastejšie sa pri voľných pracovných miestach požaduje vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa. Ako najčastejší dôvod náročnosti obsadenia voľných pracovných miest zamestnávatelia uviedli nedostatok pracovných síl s požadovaným odborom vzdelania⁹¹.

87 Republikovej únie zamestnávateľov, Slovenská obchodnej a priemyselnej komory, Slovenskej poľnohospodárskej a potravinárskej komory, Slovenskej lesníckej komory, Slovenskej banskej komory a Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR.

88 Informácie poskytlo MPSVR SR.

89 Informáciu poskytlo ÚPSVaR.

90 Ibidem.

91 Správa o priebehu a zistených výsledkoch z výberových kvalitatívnych prieskumov vychádzajúca z relevant-

Na chýbajúcu kvalifikovanú pracovnú silu najmä v strojárskych profesiách poukazujú aj firmy pôsobiace v automobilovom priemysle, ktorý je hybnou silou rozvoja slovenského hospodárstva. V prieskume dodávateľov automobilového priemyslu na Slovensku, ktorý realizovala poradenská spoločnosť PwC v spolupráci so Zväzom automobilového priemyslu SR v roku 2014, až 71 % dodávateľov označilo dostupnosť a kvalitu kvalifikovanej pracovnej sily za jeden z najväčších problémov⁹².

ných údajov za rok 2014 v BSK (vybrané výsledky). Trexima. ÚPSVaR. September 2014. Dostupné na: http://www.upsvar.sk/buxus/docs/statistic/NP_prognozy/1.2_Sprava_o_priebehu_a_zistenych_vysledkoch_z_vyberovych_kvalitativnych_prieskumov_vychadzajuce_z_relevantnych_udajov..._BSK.pdf (citované 21. 4. 2015).

92 Zdroj: <http://www.pwc.com/sk/sk/odvetvia/automobilovy-priemysel/automotive-suppliers-survey-2014.jhtml> (citované 21. 4. 2015).

03

Monitorovanie výstupov politiky pracovnej migrácie vzhľadom na nedostatkové profesie

Vplyv pracovnej migrácie na nedostatkové profesie sa v súčasnosti v SR nemonitoruje. V mesačných intervaloch sa sledujú prítoky a odtoky štátnych príslušníkov tretích krajín, ako aj občanov EÚ na pracovnom trhu SR.

Mobilita pracovníkov v rámci EÚ, ktorí sa v SR zamestnávajú alebo odchádzajú zo SR za zamestnaním do iného ČŠ, sa rovnako priamo nemonitoruje. ÚPSVaR však podľa zákona o službách zamestnanosti vedie centrálnu evidenciu údajov o nástupe do zamestnania a o skončení zamestnania občana ČŠ EÚ, štátneho príslušníka tretej krajiny a ich rodinných príslušníkov, evidenciu o vydaných a zrušených potvrdeniach a o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu, evidenciu o vydaných a zrušených potvrdeniach o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, ako aj o udelených a odňatých povoleniach na zamestnanie.

Táto evidencia je vytvorená na základe údajov, ktoré má povinnosť písomne hlásiť úradu práce zamestnávateľ zamestnávajúci občana členského štátu EÚ, štátneho príslušníka tretej krajiny alebo ich rodinných príslušníkov, najneskôr

do siedmich pracovných dní odo dňa nástupu do zamestnania a najneskôr do siedmich pracovných dní odo dňa skončenia zamestnania na určenom tlačive⁹³.

Evidencia zamestnávania obsahuje okrem osobných údajov cudzincov (meno, priezvisko a titul, číslo cestovného dokladu a názov orgánu, ktorý ho vydal, adresa v štáte trvalého pobytu a adresa na doručovanie písomností, dátum narodenia, pohlavie, národnosť, štátne občianstvo, rodinný stav, kontaktné údaje, bankové spojenie, dosiahnutý stupeň vzdelania a výška mesačnej mzdy) aj nasledujúce údaje o zamestnávateľovi a o mieste a druhu vykonávanej práce:

1. názov a sídlo, identifikačné číslo zamestnávateľa,
2. druh ekonomickej činnosti zamestnávateľa,
3. miesto výkonu práce,
4. druh vykonávanej práce,
5. vykonávané zamestnanie,
6. obdobie, počas ktorého by sa malo zamestnávanie vykonávať,
7. obdobie, počas ktorého zamestnanie skutočne trvalo,
8. kontaktné údaje (telefónne číslo, e-mail)⁹⁴.

Obsadenie nedostatkových profesií občanmi EÚ či štátnymi príslušníkmi tretích krajín sa špeciálne nemonitoruje.

Štatistiky týkajúce sa zamestnávania občanov EÚ a ich rodinných príslušníkov sú k dispozícii na webovej stránke ÚPSVaR.⁹⁵

K 31. 12. 2014 bolo v SR zamestnaných celkovo 15 472 občanov EÚ. Najviac občanov EÚ pracovalo v SR ako vodiči nákladných automobilov a kamiónov (3 628 osôb), pomocní pracovníci v pouličných službách (596 osôb) a ako spracovatelia ovocia, zeleniny a ďalších rastlinných produktov (533 osôb)⁹⁶.

Aký vplyv má pracovná migrácia zahraničných pracovníkov z tretích krajín na slovenský trh práce sa neanalyzuje. Z dôvodu vysokej miery nezamestnanosti sa prednostne voľné pracovné miesta obsadzujú domácou pracovnou silou pred pracovníkmi zo zahraničia. Väčšiemu toku pracovnej migrá-

⁹³ Vzor tlačiva určuje ÚPSVaR.

⁹⁴ Pozri § 41a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

⁹⁵ Zdroj: http://www.upsvar.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky.html?page_id=10803 (citované 21. 4. 2015).

⁹⁶ Zdroj: ÚPSVaR.

cie zo zahraničia sa predchádza dôrazným dodržiavaním testu trhu práce, aj preto je vplyv pracovnej migrácie z krajín mimo EÚ na slovenský trh práce zanedbateľný⁹⁷. V oblasti analýzy vplyvu pracovnej migrácie na národný trh práce tiež neprebiehajú konzultácie so sociálnymi partnermi alebo inými relevantnými subjektmi.

Vplyv pracovnej migrácie na národný trh práce SR sa však dá považovať za minimálny, keďže celková zahraničná pracovná migrácia je v SR nízka a limitovaná a tvorí iba marginálnu časť trhu práce⁹⁸. Napr. k 31. 12. 2014 bol podiel štátnych príslušníkov tretích krajín na celkovom počte ekonomicky aktívneho obyvateľstva zaokrúhlene len 0,17 %⁹⁹.

V SR nie sú k dispozícii žiadne aktuálne štúdie, ktoré by analyzovali konkrétny vplyv pracovnej migrácie na slovenský trh práce. Čiastočne sa tejto problematike okrem štúdií EMN venujú vybrané publikácie, ktoré však majú starší dátum¹⁰⁰.

97 Informácie poskytl ÚPSVaR.

98 DOMONKOS, T., PÁLENÍK, M., RADVANSKÝ, M.: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie v SR. Národná štúdia pre Európsku migračnú sieť. Bratislava: IOM, 2010. [http://www.emn.sk/sk/studie-emn/item/download/234_ec13b048bddea00cb7ea1f8627dd3cc5.html] (citované 23. 3. 2015).

99 Zdroj ÚPSVaR a prepočet autorky.

100 Napr. 2007, DIVINSKÝ, B.: Labor market – migration nexus in Slovakia: time to act in a comprehensive way; 2011, DIVINSKÝ, B., MIHÁLY, G.: Nové trendy a prognóza pracovnej migrácie v Slovenskej republike do roku 2020 s výhľadom do roku 2050; 2012, Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union (2010).



Štatistické údaje, pokiaľ ide o nedostatok pracovných síl v SR

Štvrtá kapitola poskytuje dostupné štatistické údaje a prognózy, pokiaľ ide o nedostatok pracovných síl v SR. Keďže sa v SR aktuálne zoznamy nedostatkových profesií nesledujú, uvádzame nižšie v tabuľkách údaje o zamestnaných cudzincoch vo vybraných zamestnaniach a odhad voľných pracovných miest v SR podľa ISCO-08 (tabuľka č. 1), prognózu profesií s najvyššou očakávanou disparitou medzi dodatočnou potrebou zamestnancov do roku 2019 v porovnaní s počtom uchádzačov o zamestnanie so skúsenosťou v danom zamestnaní (tabuľka č. 2), kvalifikovaný odhad budúcich potrieb trhu práce (tabuľka č. 3), stav voľných pracovných miest vhodných pre štátnych príslušníkov tretích krajín k decembru 2014 (tabuľka č. 4) a zoznam študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce.

Pre štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí by mali záujem o zamestnanie, v ktorom sú vysoké počty voľných pracovných miest, nie sú v SR stanovené aktuálne žiadne špeciálne podmienky. Niektoré zamestnania však spadajú pod regulované povolania. Regulované povolanie je povolanie, odborná činnosť alebo skupina odborných činností, na výkon ktorých je potrebné spĺňať

kvalifikačné predpoklady predpísané príslušným právnym predpisom v SR. Na výkon takýchto povolaní musia mať štátni príslušníci tretích krajín uznané ukončené vzdelanie zo zahraničia a byť prípadne zapísaní v profesijnej komore.

V tabuľke č. 1 nižšie sú uvedené údaje o zamestnaných cudzincoch vo vybraných zamestnaniach a odhad voľných pracovných miest k 31. 12. 2014 v SR podľa ISCO-08. Jednotlivé zamestnania boli vybrané do špecifikácie štúdie EK z porovnávacieho dôvodu, keďže predstavujú najčastejšie zamestnania nachádzajúce sa na zoznamoch nedostatkových profesií v ČS EÚ.

Najvyššie počty voľných pracovných miest boli v roku 2014 v SR vo vybraných triedach podľa ISCO-08 v triede pracovníci v osobných službách (do ktorej patria skupiny zamestnaní: obsluhujúci pracovníci a sprievodcovia v doprave a cestovnom ruchu, kuchári [okrem šéfkuchárov], čašníci, barmani a someliéri kaderníci, kozmetici a podobní pracovníci, správcovia objektov a budov a pracovníci v ostatných osobných službách), špecialisti v zdravotníctve (do ktorej patria skupiny zamestnaní: lekári, špecialisti v ošetrovatelstve a pôrodníctve, špecialisti v oblasti tradičnej a alternatívnej medicíny, paramedici, veterinárni lekári a ostatní špecialisti v zdravotníctve) a pedagogickí a odborní pracovníci vo výchove a vzdelávaní (do ktorej patria skupiny zamestnaní: vysokoškolskí učitelia, majstri a lektori prípravy na povolanie, učitelia v stredných školách, učitelia v základných školách a predškolských zariadeniach a ostatní pedagogickí a odborní pracovníci vo výchove a vzdelávaní).

V daných triedach v sledovanom období pracovalo aj najviac štátnych príslušníkov tretích krajín. Podiel zamestnanosti štátnych príslušníkov tretích krajín na celkovej zamestnanosti však nebol pri daných triedach vyšší ako 0,64 %.

Zamestnanosť občanov iných členských štátov EÚ dosahovala okrem triedy pedagogickí a odborní pracovníci vo výchove a vzdelávaní vyššie čísla v iných triedach, konkrétne pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti a špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií. Podiel zamestnanosti občanov iných členských štátov EÚ na celkovej zamestnanosti v daných triedach bol tiež nízky, nepresahoval 1 %.

Tabuľka č. 1: Zamestnaní cudzinci vo vybraných zamestnaniach a odhad voľných pracovných miest v SR (2014)

Vybrané zamestnanie	Celková zamestnanosť A			Zamestnanosť občanov EÚ z iných členských krajín B			Zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín C			Zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín pre vybrané zamestnanie C	Počet povolení na pobyt vydaných štátnym príslušníkom tretích krajín pre vybrané zamestnanie C	Počet voľných pracovných miest D	Poznámky
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu				
Špecialisti v zdravotníctve (22)	10 213	44 147	54 360	42	64	106	213	111	324	-	-	112	
Z toho: lekári (221)	7 403	10 536	17 939	26	24	50	179	88	267	-	-	69	
Z toho: špecialisti v ošetrovatelstve a pôrodníctve (222)	520	22 324	22 844	2	8	10	3	4	7	-	-	14	
Pracovníci v oblasti osobnej starostlivosti (53)	3 323	21 386	24 709	29	216	246	20	84	104	-	-	67	Zamestnanosť občanov EÚ z iných členských krajín spolu = 246 osôb zahŕňa aj 1 osobu, ktorej pohlavie nebolo stanovené.
Z toho: Opatrovateľ pre deti (5311)	194	1 312	1 506	0	0	0	0	3	3	-	-	2	
Z toho: Opatrovatelia a asistenti v zariadeniach pre staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím (5321)	290	3 125	3 415	1	7	8	0	4	4	-	-	25	

Tabuľka č. 1: pokračovanie

Vybrané zamestnanie	Celková zamestnanosť A		Zamestnanosť občanov EÚ z iných členských krajín B		Zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín B		Zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín pre vybrané zamestnanie C		Počet voľných pracovných miest D	Poznámky
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy		
Z toho: Opatrovatelia a asistenti pre domácu starostlivosť pre staršie osoby a osoby so zdravotným postihnutím (5322)	466	8 088	28	208	19	73	–	–	34	Zamestnanosť občanov EÚ z iných členských krajín spolu = 237 osôb zahŕňa aj 1 osobu, ktorej pohlavie nebolo stanovené.
Pracovníci v osobných službách (51)	34 412	41 462	69	62	283	195	–	–	588	Zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín spolu = 482 osôb zahŕňa aj 4 osoby, ktorých pohlavie nebolo stanovené.
Z toho: Kuchári (okrem šéfkuchárov), (5120)	9 132	17 527	37	10	243	49	–	–	263	Zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín spolu = 295 osôb zahŕňa aj 3 osoby, ktorých pohlavie nebolo stanovené.
Z toho: Čašníci a someliéri (5131)	6 964	10 958	13	16	9	13	–	–	217	
Z toho: Prevádzkari (supervizori) v úpravách a prevádzkových službách v kanceláriách, hoteloch a podobných zariadeniach (5151)	2 230	5 071	1	2	1	2	–	–	11	
Z toho: Správcovia domácností (5152)	12	361	0	0	0	0	–	–	0	

Vybrané zamestnanie	Celková zamestnanosť A		Zamestnanosť občanov EÚ z iných členských krajín B		Zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín B		Zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín pre vybrané zamestnanie C		Počet voľných pracovných miest D	Poznámky
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy		
Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve (6)	9 781	5 534	38	12	36	39	–	–	28	
Z toho: Pestovatelia poľných plodín a zeleňiny (6111)	813	412	8	3	14	2	–	–	1	
Z toho: Záhradníci a pestovatelia sadeníc (6113)	725	405	1	0	0	0	–	–	0	
Z toho: Chovatelia hospodárskych zvierat a dojníc (okrem hydiny) (6121)	5 275	2 692	6	0	1	0	–	–	12	
Špecialisti v oblasti informačných a komunikačných technológií (25)	22 476	4 907	122	26	110	22	–	–	42	Zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín spolu = 134 osôb zahŕňa aj 2 osoby, ktorých pohlavie nebolo stanovené.
Z toho: Vývojári a analytici softvéru a aplikácií (251)	14 204	3 338	90	21	85	15	–	–	32	Zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín spolu = 102 osôb zahŕňa aj 2 osoby, ktorých pohlavie nebolo stanovené.

Tabuľka č. 1: pokračovanie

Vybrané zamestnanie	Celková zamestnanosť A			Zamestnanosť občanov EÚ z iných členských krajín B		Zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín B			Počet povolení na pobyt vydaných štátnym príslušníkom tretích krajín pre vybrané zamestnanie C			Počet voľných pracovných miest D	Poznámky	
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy			Spolu
Z toho: Špecialisti v oblasti databáz a počítačových sietí (252)	8 272	1 569	9 841	32	5	37	25	7	32	-	-	-	10	
Pedagogickí a odborní pracovníci vo výchove a vzdelávaní (23)	25 828	99 001	124 829	333	149	483	106	102	208	-	-	-	79	Zamestnanosť občanov EÚ z iných členských krajín spolu = 483 osôb zahŕňa aj 1 osobu, ktorej pohlavie nebolo stanovené.
Technickí špecialisti (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií) (214)	24 078	5 948	30 026	273	26	300	85	11	97	-	-	-	87	Zamestnanosť občanov EÚ z iných členských krajín spolu = 300 osôb zahŕňa aj 1 osobu, ktorej pohlavie nebolo stanovené; zamestnanosť štátnych príslušníkov tretích krajín spolu = 97 osôb zahŕňa aj 1 osobu, ktorej pohlavie nebolo stanovené.
Architekti, projektanti, zememerači, dizajnéri (216)	2 854	2 187	5 041	5	7	12	5	1	6	-	-	-	5	
Špecialisti v oblasti účtovníctva a finančnej kontroly (2411)	3 976	21 325	25 301	54	40	96	32	31	63	-	-	-	33	Zamestnanosť občanov EÚ z iných členských krajín spolu = 96 osôb zahŕňa aj 2 osoby, ktorých pohlavie nebolo stanovené.

^A Odhad TRENIMA Bratislava na základe zisťovania o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04. Údaje sú k 31. 12. 2014.

^B Údaje sú k 31. 12. 2014. Zdroj: ÚPSVaR.

^C Údaje nie sú k dispozícii, keďže údaj o zamestnaní v systéme ÚHCP P PZ (ISECU) nie je povinná položka. Zdroj: ÚHCP P PZ.

^D Voľné pracovné miesta evidované na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny k 31. 12. 2014. Zdroj: TRENIMA Bratislava.

V tabuľke č. 2 uvádzame prognózu nedostatkových profesií do roku 2019, ktorá bola vypracovaná v rámci národného projektu Prognózy vývoja na trhu práce. Z údajov vyplýva, že do roku 2019 bude SR potrebovať obsadiť najmä vysokokvalifikované (ISCO 1-3, potrebné vysokoškolské vzdelanie) a kvalifikované (ISCO 4-8, potrebné stredoškolské vzdelanie) pracovné pozície. Z vysokokvalifikovaných budú podľa danej prognózy v SR chýbať najmä odborní pracovníci v oblasti účtovníctva, učiteľia, špecialisti v oblasti účtovníctva a finančnej kontroly, ako aj v ošetrovatelstve, radiaci pracovníci v rôznych oblastiach a činnostiach, obchodní zástupcovia, technici a lekári. Kvalifikovaní pracovníci budú potrební v zamestnaní ako vodiči nákladných automobilov a kamiónov, správcovia objektov, nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov a mechanici, opravári poľnohospodárskych, ťažobných a priemyselných strojov a zariadení. Chýbajúcou nízkokvalifikovanou pozíciou (ISCO 9, základné vzdelanie) budú upratovačky.

Tabuľka č. 2: Podskupiny zamestnaní SK ISCO-08 s najvyššou očakávanou disparitou medzi dodatočnou potrebou zamestnancov do roku 2019 v SR v porovnaní s počtom uchádzačov o zamestnanie so skúsenosťou v danom zamestnaní

Podskupiny zamestnaní SK ISCO-08 s najvyššou očakávanou disparitou medzi dodatočnou potrebou zamestnancov do roku 2019 v SR v porovnaní s počtom uchádzačov o zamestnanie so skúsenosťou v danom zamestnaní	
3313	Odborní pracovníci v oblasti účtovníctva
8332	Vodiči nákladných automobilov a kamiónov
2341	Učitelia v základných školách
8331	Vodiči autobusov, trolejbusov a električiek
2330	Učitelia v stredných školách
2411	Špecialisti v oblasti účtovníctva a finančnej kontroly
2221	Špecialisti v ošetrovatelstve
1219	Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych a podporných činností
1221	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti obchodu a marketingu
3322	Obchodní zástupcovia
9112	Upratovačky
3119	Technici vo fyzikálnych, technických vedách a doprave
1211	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti financií
5153	Správcovia objektov
7223	Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov
7233	Mechanici, opravári poľnohospodárskych, ťažobných a priemyselných strojov a zariadení
2212	Lekári špecialisti
2342	Učitelia v predškolských zariadeniach
1342	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti zdravotnej starostlivosti

Zdroj: Národný projekt Prognózy vývoja na trhu práce.

V rámci vyššie uvedeného projektu bola takisto vypracovaná prognóza očakávaných budúcich potrieb zamestnancov do roku 2019. V publikovaných vybraných výsledkoch sa poukazuje na dodatočný dopyt približne 268 500 zamestnancov, ktorý bude potrebné v SR vykryť. Tento dopyt bude z veľkej časti tvorený náhradným dopytom v dôsledku odchodu zamestnancov do starobného dôchodku, ktorý sa odhaduje na približne 236 000 pracovných miest. Potreba zamestnancov v dôsledku ekonomického vývoja do roku 2019 sa odhaduje len na vyše 32 500 zamestnancov. Ďalej sa uvádza, že v SR sa do roku 2019 vo všetkých hlavných triedach klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08 očakáva kladná dodatočná potreba zamestnancov. Najvyššia bude v hlavnej triede 2 – Špecialisti, kde dosiahne úroveň takmer 51 000 zamestnancov. Nasledovať ju bude podľa prognózy hlavná trieda 3 – Technickí a odborní pracovníci¹⁰¹.

Podľa ďalšej prognózy budúcich potrieb trhu práce vypracovanej ÚPSVaR (pozri tabuľku č. 3 nižšie) bude mať dodatočná potreba zamestnancov do roku 2017 rastúcu tendenciu, tak ako aj celková zamestnanosť. Nárast očakávaného počtu zamestnancov je vo všetkých hlavných triedach klasifikácie zamestnaní, okrem hlavnej triedy 6 – Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybolove a hlavnej triedy 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Najviac zamestnancov bude potrebných v triedach ISCO 4-8, kde je potrebné stredoškolské vzdelanie, a v triedach ISCO 1-3, kde je potrebné vysokoškolské vzdelanie. Aj podľa tejto prognózy budú najžiadanejší zamestnanci v hlavnej triede 2 – Špecialisti a v hlavnej triede 3 – Technickí a odborní pracovníci, v rámci ktorých sa v sledovanom období predpokladá najvyššia dodatočná potreba zamestnancov. Celkovo sa odhaduje, že v tomto roku bude SR potrebovať 38 181 dodatočných zamestnancov, no v roku 2017 to bude až 58 677 dodatočných zamestnancov.

Medzi najžiadanejšie zamestnania na trhu práce v roku 2017 budú patriť zamestnania v oblasti zdravotníctva, vzdelávania, administratívy, ďalej budú žiadaní technici a majstri v oblasti výroby, v oblasti poľnohospodárstva, kvalifikovaní pracovníci v oblasti výroby, v oblasti stavebníctva a v oblasti dopravy a skladovania.

¹⁰¹ Prognóza očakávaných budúcich potrieb zamestnancov do roku 2019 v BSK (vybrané výsledky). Trexima. ÚPSVaR. September 2014. Dostupné na: http://www.upsvar.sk/buxus/docs/statistic/NP_prognozy/2.3_Prognozna_ocakavanych_buducich_potrieb_zamestnancov_do_roku_2019_zhrnutie_BSK.pdf (citované 21. 4. 2015).

Tabuľka č. 3: Kvalifikovaný odhad budúcich potrieb trhu práce podľa hlavných tried klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08

Zamestnanie podľa hlavnej triedy SK ISCO-08	Stav počtu zamestnancov (osoby)*				Dodatočná potreba zamestnancov (osoby)**			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
1 Zákonnodarcovia, riadiaci pracovníci	122 842	124 413	124 527	125 339	2 231	4 098	3 043	4 096
2 Špecialisti	357 759	360 627	363 093	366 129	7 280	7 978	8 792	10 473
3 Technici a odborní pracovníci	332 620	333 728	337 688	341 167	8 256	4 849	8 979	9 560
4 Administratívni pracovníci	159 569	160 954	162 112	164 254	871	3 091	3 514	4 942
5 Pracovníci v službách a obchode	259 117	260 668	262 543	266 012	1 680	4 032	5 342	7 898
6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospod., les. a rybolove	16 648	17 139	17 295	17 432	575	822	492	604
7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	223 297	223 795	226 885	228 927	1 236	3 838	7 386	7 125
8 Operátori a montéri strojov a zariadení	321 975	324 770	327 106	329 771	1 399	6 420	7 059	8 107
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	167 822	167 852	167 477	168 265	770	3 053	3 787	5 872
Spolu	1 961 651	1 973 945	1 988 726	2 007 296	24 297	38 181	48 395	58 677

Zdroj: ÚPSVaR. In: Informácia o analýzach a prognózach vývoja na trhu práce v súlade s § 12 písm. a) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a § 5 ods. 3 písm. a) zákona č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave v znení neskorších predpisov. Materiál na rokovanie Rady vlády SR pre odborné vzdelávanie a prípravu dňa 23. júna 2014.¹⁰²
 * Predpokladaný vývoj na trhu práce v rokoch 2013 – 2017 na základe predpokladov vývoja ekonomiky a trhu práce.
 ** Potreba dodatočného príchodu zamestnancov na trh práce.

102. Pozri tiež: Legislatívne východiská analýz a prognóz trhu práce. Dostupné na: http://media.radvladyovp.sk/2013_jun-osme-rokovanie/K_bodu_3-1.zip (citované 9. 4. 2015).

Kým vyššie uvedené údaje v tabuľkách č. 2 a 3 predstavujú prognózu nedostatkových profesií, údaje uvedené v tabuľke č. 4 predstavujú stav voľných pracovných miest vhodných pre štátnych príslušníkov tretích krajín k decembru 2014. Voľné pracovné miesto vhodné pre cudzinca má zväčša veľmi špecifické požiadavky na obsadzovateľa. Ak zamestnávateľ môže alebo chce na danú pozíciu prijať štátneho príslušníka tretej krajiny, tak označí toto miesto ako vhodné pre cudzinca. V evidencii voľných pracovných miest má takéto miesto príznak o vhodnosti rovnako ako miesto, ktoré je vodné pre uchádzača o zamestnanie, absolventa alebo občana so zdravotným postihnutím¹⁰³.

Ku koncu decembra 2014 bolo v SR evidovaných celkovo 1 292 voľných pracovných miest vhodných pre štátnych príslušníkov tretích krajín¹⁰⁴, t. j. dané pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie zo SR vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie ÚPSVaR. Vo veľkej miere išlo o pozície, kde bolo treba vysokú kvalifikáciu (vysokoškolské vzdelanie). Najviac voľných pracovných miest v tejto kategórii predstavovali najmä všeobecní lekári, vývojári softvéru, riadiaci pracovníci (manažéri) v priemysle a v oblasti obchodu a marketingu a obchodní zástupcovia. TOP 5 voľných pracovných miest mohli obsadiť na pozíciách vodič nákladných automobilov a kamiónov, kuchár, zvärač a rezač kovov, kozmetický a montážny pracovník, kvalifikovaní štátni príslušníci tretích krajín so stredoškolským vzdelaním. Voľných pracovných miest s nízkou kvalifikáciou nebolo veľa, pričom išlo najmä o pozície manipulačný pracovník, nosič, pomocník v kuchyni, pomocný pracovník v sadovníctve a záhradníctve a upratovačka.

103 Informácie poskytl ÚPSVaR.

104 Ibidem.

Tabuľka č. 4: Prehľad počtu voľných pracovných miest vhodných pre cudzincov ku koncu decembra 2014 v členení podľa profesie

SK ISCO kód	SK ISCO názov	Počet voľných pracovných miest vhodných pre cudzinca
8332	Vodiči nákladných automobilov a kamiónov	233
5120	Kuchári (okrem šéfkuchárov)	123
7212	Zvárači a rezači kovov	93
5142	Kozmetici a podobní pracovníci	85
8219	Montážni pracovníci inde neuvedení	83
2211	Všeobecní lekári	60
2512	Vývojári softvéru	31
9333	Manipulační pracovníci, nosiči	30
1321	Riadiaci pracovníci (manažéri) v priemysle	29
7533	Šičky, vyšivačky a podobní pracovníci	28
1221	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti obchodu a marketingu	26
3322	Obchodní zástupcovia	22
2411	Špecialisti v oblasti účtovníctva a finančnej kontroly	20
2511	Systémoví analytici	19
4222	Pracovníci kontaktných informačných centier	17
1211	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti financií	15
1219	Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych a podporných činností inde neuvedení	15
1324	Riadiaci pracovníci (manažéri) v doprave, logistike a poštových službách	15
2212	Lekári špecialisti	14

SK ISCO kód	SK ISCO názov	Počet voľných pracovných miest vhodných pre cudzinca
8160	Operátori zariadení na výrobu potravín a podobných výrobkov	14
2142	Stavební špecialisti	13
2141	Špecialisti v oblasti priemyslu a výroby	12
2353	Lektori jazykov a učitelia jazykových škôl	12
1120	Prezidenti a generálni riaditelia podnikov a organizácií	10
2261	Zubní lekári	10
2341	Učitelia v základných školách	10
2431	Špecialisti v oblasti reklamy a marketingu	10
8344	Operátori vysokozdvížných vozíkov	10
1213	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti firemnej politiky a strategického plánovania	9
4110	Všeobecní administratívni pracovníci	9
2144	Strojárski špecialisti	8
2330	Učitelia v stredných školách	8
3434	Šéfkuchári	8
2421	Analytici v oblasti riadenia a organizácie práce	7
5131	Čašníci a someliéri	7
3323	Nákupcovia	6
3113	Elektrotechnici a energetici	5
3115	Strojárski technici	5
3122	Majstri (supervízori) v priemyselnej výrobe	5

Tabuľka č. 4: pokračovanie

SK ISCO kód	SK ISCO názov	Počet voľných pracovných miest vhodných pre cudzinca
3343	Odborní administratívni asistenti	5
7512	Výrobcovia pekárskych a cukrárskych výrobkov	5
8151	Operátori strojov na výrobu vlákien a pradiarenských výrobkov	5
1212	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti ľudských zdrojov	4
1330	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti informačných a komunikačných technológií	4
2149	Technickí špecialisti inde neuvedení (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií)	4
2413	Finanční analytici a špecialisti v oblasti finančníctva, poisťovníctva a ostatných finančných služieb	4
2514	Aplikační programátori	4
2653	Tanečníci a choreografi	4
3119	Technici vo fyzikálnych, technických vedách a doprave inde neuvedení	4
4221	Pracovníci turistických informačných centier, cestovných kancelárií a agentúr	4
5141	Kaderníci	4
7543	Kvalitári a kontrolóri výrobkov (okrem potravín a nápojov)	4
2153	Špecialisti v oblasti telekomunikácií	3
2519	Vývojári a analytici softvéru a aplikácií inde neuvedení	3
2643	Prekladatelia, tlmočníci, jazykovedci a grafológovia	3
3331	Prepravní a colní agenti	3
3422	Športoví tréneri, rozhodcovia a funkcionári	3
7112	Murári a podobní pracovníci	3

SK ISCO kód	SK ISCO názov	Počet voľných pracovných miest vhodných pre cudzinca
7222	Zámočníci, nástrojári a podobní pracovníci	3
9412	Pomocníci v kuchyni	3
1222	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti reklamy a styku s verejnosťou	2
1349	Riadiaci pracovníci (manažéri) v špecializovaných službách inde neuvedení	2
2264	Fyzioterapeuti	2
2310	Vysokoškolskí učitelia	2
2433	Špecialisti v oblasti predaja (okrem informačných a komunikačných technológií)	2
2652	Hudobníci, speváci a skladatelia	2
3214	Technici zdravotníckej a zubnej protetiky	2
3251	Zubní asistenti a dentálni hygienici	2
3324	Obchodní sprostredkovatelia	2
3332	Organizátori spoločenských podujatí a vzdelávacích aktivít	2
3522	Technici v oblasti telekomunikačných zariadení	2
5414	Pracovníci v oblasti súkromnej bezpečnosti	2
6112	Pestovatelia stromových a kríkových plodín	2
7223	Nastavovači a obsluha kovoobrábacích strojov	2
7231	Mechanici a opravári motorových vozidiel	2
7233	Mechanici, opravári poľnohospodárskych, ťažobných a priemyselných strojov a zariadení	2
8183	Operátori zariadení na balenie, fľaškovanie a etiketovanie	2
9214	Pomocní pracovníci v sadovníctve a záhradníctve	2
1223	Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti výskumu a vývoja	1

Tabuľka č. 4: pokračovanie

SK ISCO kód	SK ISCO názov	Počet voľných pracovných miest vhodných pre cudzinca
1311	Riadiaci pracovníci (manažéri) v poľnohospodárstve a lesníctve	1
1412	Riadiaci pracovníci (manažéri) v reštauračných zariadeniach	1
1439	Riadiaci pracovníci (manažéri) v ostatných službách inde neuvedení	1
2132	Špecialisti v oblasti poľnohospodárstva, lesníctva a akvakultúry	1
2145	Chemickí špecialisti	1
2163	Dizajnéri a módní návrhári	1
2166	Grafickí a multimediálni dizajnéri	1
2320	Majstri a lektori prípravy na povolanie	1
2355	Lektori umenia	1
2359	Pedagogickí a odborní pracovníci vo výchove a vzdelávaní inde neuvedení	1
2412	Finanční a investiční poradcovia a agenti	1
2422	Špecialisti v oblasti stratégie a rozvoja	1
2423	Špecialisti v oblasti personalistiky	1
2513	Vývojári webových aplikácií a multimediálnych aplikácií	1
2521	Dizajnéri a správcovia databáz	1
2522	Správcovia systémov	1
2523	Špecialisti v oblasti počítačových sietí	1
2529	Špecialisti v oblasti databáz a počítačových sietí inde neuvedení	1
2611	Právnici	1
2619	Špecialisti v oblasti práva, sociálneho a zdravotného poistenia inde neuvedení	1

SK ISCO kód	SK ISCO názov	Počet voľných pracovných miest vhodných pre cudzinca
3213	Farmaceutickí laboranti	1
3313	Odborní pracovníci v oblasti účtovníctva	1
3333	Sprostredkovatelia práce a odborní pracovníci v oblasti služieb zamestnanosti	1
3341	Supervízori v administratíve	1
4131	Zapisovatelia, pracovníci pre spracovanie textov	1
4132	Operátori dát	1
4226	Recepční (okrem hotelových)	1
4321	Pracovníci v sklade	1
4416	Administratívni pracovníci v oblasti ľudských zdrojov	1
5151	Prevádzkari (supervízori) upratovacích a prevádzkových služieb v kanceláriách, hoteloch a podobných zariadeniach	1
5153	Správcovia objektov	1
5222	Vedúci predajne/oddelenia	1
7115	Tesári a stavební stolári	1
7123	Omietkari a štukatéri	1
7124	Izolatéri	1
7313	Výrobcovia šperkov a výrobkov z drahých kovov	1
7513	Výrobcovia výrobkov z mlieka	1
7531	Pánski a dámski krajčíri, kožušníci a klobučníci	1
8122	Operátori zariadení na konečnú úpravu, pokovovanie a povrchovú úpravu kovov	1
9112	Upratovačky	1

Zdroj: ÚPSVR SR.

Významnú úlohu zohrávajú aj voľné pracovné pozície v sektore zdravotníctva a zdravotnej starostlivosti. Podľa informácií Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR bol v roku 2013 zaregistrovaný individuálny záujem ukrajinských lekárov a zdravotníckych zamestnancov, ktorí reagovali na vypísané konkurzy na neobsadené miesta v zdravotníckych zariadeniach na východnom Slovensku. Najžiadanejšou špecializáciou boli zubní lekári a technici. Zároveň sa viacerí štátni príslušníci z Ukrajiny zamestnali aj v záchrannnej službe¹⁰⁵. Zvýšenú potrebu zamestnancov v sektore zdravotníctva, ktorá je spôsobená nielen starnutím obyvateľstva, ale aj zvýšenou emigráciou slovenských lekárov a zdravotného personálu do zahraničia uvádza aj dostupná literatúra, ktorá poukazuje aj na to, že veková štruktúra pracovníkov v zdravotníctve je vyššia ako priemer SR, čo bude viesť podľa autorov k nárastu dopytu po práci v sektoroch zdravotníctva a zdravotnej starostlivosti v roku 2025 až o 22 %¹⁰⁶.

105 Súhrnná správa o stave plnenia úloh, zámerov a cieľov migračnej politiky za rok 2013 a o činnosti Riadiaceho výboru pre migráciu a integráciu cudzincov spolu s prílohou je dostupná na: <https://lt.justice.gov.sk/Document/DocumentDetails.aspx?instEID=-1&matEID=7787&docEID=399650&docFormEID=29&docTypeEID=21&langEID=1&tStamp=20141126141304827>.

106 WORKIE TIRUNEH, M., ŠTEFÁNIK, M. a kol.: Trh práce na Slovensku: Analýzy a prognózy. Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2014. [http://ekonom.sav.sk/uploads/journals/261_monografia-trh-prace-na-slovensku.pdf] (citované 23. 3. 2015).

Bibliografia

Publikácie

BACHTÍKOVÁ, I.: Organizácia azylovej a migračnej politiky v Slovenskej republike. Štúdia Národného kontaktného bodu Európskej migračnej siete v Slovenskej republike. Bratislava: IOM, 2014. ISBN 978-80-89506-58-3.

DIVINSKÝ, B.: Labor market – migration nexus in Slovakia: time to act in a comprehensive way. Bratislava: International Organization for Migration, 2007. ISBN 978-80-89158-17-1.

DIVINSKÝ, B., MIHÁLY, G.: Nové trendy a prognóza pracovnej migrácie v Slovenskej republike do roku 2020 s výhľadom do roku 2050. Bratislava: TREXIMA, 2011. ISBN 978-80-88711-03-2.

DOMONKOS, T., PÁLENÍK, M., RADVANSKÝ, M.: Saturovanie dopytu po pracovnej sile prostredníctvom migrácie v SR. Národná štúdia pre Európsku migračnú sieť. Bratislava: IOM, 2010. ISBN 978-80-970307-6-6

DROZD, P., FRKÁŇOVÁ, A., ULRICHOVÁ, N.: Získavanie vysokokvalifikovaných a kvalifikovaných štátnych príslušníkov tretích krajín do Slovenskej republiky. Malá tematická štúdia Národného kontaktného bodu Európskej migračnej siete v Slovenskej republike. Bratislava: IOM, 2013. ISBN 978-80-89506-37-8.

GOLIAŠ, P.: Trh práce. Školstvo. Sledovanie potrieb trhu práce. Štúdia vypracovaná v rámci Národného projektu Centrum sociálneho dialógu. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2011.

PLATONOVA, A., URSO, G.: Migration, Employment and Labour Market Integration Policies in the European Union. Part 1: Migration and the labour markets in the European union (2000-2009). International Organization for Migration, 2010.

TRIANDAFYLLIDOU, A., GROPAS, R.: European Immigration. A Sourcebook. Ashgate, 2014. ISBN 978-14-09453-63-5.

WORKIE TIRUNEH, M., ŠTEFÁNIK, M. a kol.: Trh práce na Slovensku: Analýzy a prognózy. Bratislava: Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2014. ISBN 978-80-7144-233-2.

Zamestnávanie cudzincov na Slovensku. Informačná brožúra Migračného informačného centra IOM. Bratislava: IOM, 2014. ISBN 978-80-89506-55-2.

Smutné je, keď mladí odídu so zlým pocitom, Zdroj: Denník N, Strana/Poraďie správy: 3, Rubrika/Relácia: Téma dňa, dátum: 24.02.2015, autor: Veronika Folentová.

Dokumenty/Iné zdroje

Analýzy a prognózy vývoja na trhu práce v Slovenskej republike na základe zákona č. 5/2014 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Materiál ÚPSVaR na rokovanie rady vlády Slovenskej republiky pre odborné vzdelávanie a prípravu dňa 20. júna 2013.

EMN ad hoc otázka EMN Ad-Hoc Query on regulatory framework to control inflow of foreign workers.

Informácia o analýzach a prognózach vývoja na trhu práce v súlade s § 12 písm. ac) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a § 5 ods. 3 písm. a) zákona č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave v znení neskorších predpisov. Materiál na rokovanie Rady vlády Slovenskej republiky pre odborné vzdelávanie a prípravu dňa 23. júna 2014.

Legislatívne východiská analýz a prognóz trhu práce.

Migračná politika SR s výhľadom do roku 2020.

Národná stratégia zamestnanosti do roku 2020.

Opis projektu NP XIV-2 Systém zisťovania vzniknutých a zaniknutých pracovných miest a prognózovanie potrieb trhu práce.

Opis projektu Prognózy vývoja na trhu práce v BSK.

Prognóza očakávaných budúcich potrieb zamestnancov do roku 2019 v BSK (vybrané výsledky). Trexima. ÚPSVaR. September 2014.

Správa o priebehu a zistených výsledkoch z výberových kvalitatívnych prieskumov vychádzajúce z relevantných údajov za rok 2014 v BSK (vybrané výsledky). Trexima. ÚPSVaR. September 2014.

Súhrnná správa o stave plnenia úloh, zámerov a cieľov migračnej politiky za rok 2013 a o činnosti Riadiaceho výboru pre migráciu a integráciu cudzincov.

Legislatíva

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite).

Zákon č. 184/2009 Z. z. o odbornom vzdelávaní a príprave a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov.

Internet

<http://aktualne.atlas.sk/cudzinci-na-slovenskom-trhu-prace-pomaha-im-europa-a-nase-diplomy-bez-kvalifikacie/ekonomika/slovensko-a-ekonomika/>

http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/adhocqueries/results/economic-migration/index_en.htm

<http://komentare.sme.sk/c/7665253/ste-moslim-mate-smolu-zrejme-ste-terrorista.html>

http://media.radavladyoyp.sk/2013_jun-osme-rokovanie/K_bodu_3-1.zip

<http://mediweb.hnonline.sk/literatura-pre-lekarov/analyzy/cudzinci-najma-ukrajinci>

<http://r2.pravda.sk/r.ashx?r=newton&url=http://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/347820-vlani-dostalo-pracu-o-63-tisic-ludi-viac-nez-v-roku-2013/>

<http://r2.pravda.sk/r.ashx?r=newton&url=http://spravy.pravda.sk/domace/clanok/346146-trh-prace-starsim-vela-sanci-nedava/>

<http://spravy.pravda.sk/ekonomika/clanok/343781-druhy-pilier-sa-ma-otvorit-od-15-marca-2015-na-tri-mesiace/>

<http://www.24hod.sk/slovensko-by-sa-malo-zamerat-na-zamestnavanie-mladych-ludi-cl338505.html>

<http://www.euractiv.sk/clanok/dostat-mladez-na-pracovny-trh-podporne-schemy-alebo-vzdelavanie-023394>

<http://www.emn.sk/>

<http://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/nadre-zortne-riesenie-zamestnanosti.html>

<http://www.etrend.sk/ekonomika/slovensku-sa-zdvihli-mzdy-stupala-aj-zamestnanost.html>

<http://www.etrend.sk/trend-archiv/rok-2014/cislo-43/slovenske-mozgy-si-hladaju-nove-destinacie.html>

<http://www.iness.sk/stranka/10152-Cudzinci-sa-k-nam-nehrnu-No-starnu-cemu-Slovensku-by-mohli-pomoc-Aktualnesk.html>

<http://www.pluska.sk/spravy/ekonomika/vieme-aka-bola-slovensku-nezamestnanost-bez-clenstva-unii.html> ,

<http://www.pwc.com/sk/sk/odvetvia/automobilovy-priemysel/automotive-suppliers-survey-2014.jhtml>

<http://www.sita.sk/sk/blog/2015/03/socialne-nezamestnanost-v-sr-je-vysia-ako-priemer-eu/>

<http://www.sustavapovolani.sk/>

<http://www.statistics.sk/>

<http://www.tyzden.sk/casopis/2014/42/cudzinci-2.html>

http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/narodny-projekt-prognozy-vyvoja-na-trhu-prace.html?page_id=407731

http://www.upsvar.sk/europsky-socialny-fond/narodne-projekty-v-programovom-obdobi-2007-2013/narodny-projekt-xiv-2-system-zistovania-vzniknutych-a-zaniknutych-pracovnych-miest-a-prognozovanie-potrieb-trhu-prace.html?page_id=13249

<https://dennikn.sk/56698/preco-bratislava-nerastie-ako-londyn/>

<https://dennikn.sk/65075/unik-mozgov-rizika-ale-aj-nevyuzity-potencial/>

<https://dennikn.sk/69885/demograf-desiatich-rokov-budeme-potrebovat-tisicky-pristahovalcov/>

<https://www.minedu.sk/data/att/8011.pdf>

<https://www.minedu.sk/uznavanie-ukonceneho-vzdelania-zo-zahranicia-na-vykon-regulovaneho-povolania-v-sr/>

<https://www.minedu.sk/zoznam-studijnych-odborov-a-ucebnych-odborov-s-nedostatocnym-poctom-absolventov-pre-potreby-trhu-prace-a-zoznam-studijnych-odborov-a-ucebnych-odborov-ktore-su-nad-rozsah-potrieb-trhu-prace-30-marec-2015/>

Príloha

Zoznam študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce

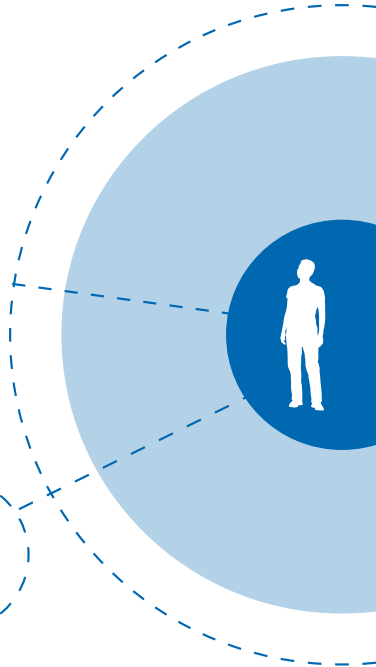
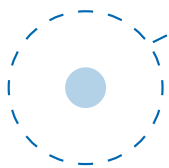
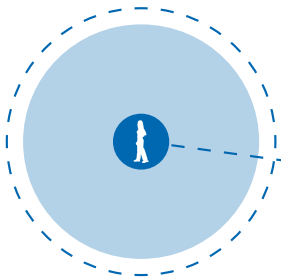
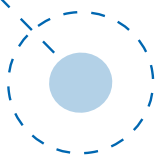
Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR určilo a publikovalo 30. 3. 2015 aktuálny zoznam študijných odborov a učebných odborov s nedostatočným počtom absolventov pre potreby trhu práce¹⁰⁷, ktorý má pomôcť lepšiemu prepojeniu systému vzdelávania s potrebami trhu práce. Na tvorbe zoznamu participovala aj pracovná skupina zložená zo zástupcov Slovenskej obchodnej a priemyselnej komory, Slovenskej živnostenskej komory, Slovenskej lesníckej komory, Slovenskej banskej komory, Slovenskej poľnohospodárskej a potravinárskej komory, Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení, Republikovej únie zamestnávateľov, Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy na Slovensku, ÚPSVaR a Centra vedecko-technických informácií SR. V týchto odboroch vzdelávania študuje v školskom roku 2014/2015 len 274 žiakov¹⁰⁸.

V zozname je uvedených nasledujúcich 17 študijných a učebných odborov:

geológia, geotechnika a environmentalistika,
 mechanik banských prevádzok,
 mechanik opravár – plynárenské zariadenia,
 elektromechanik – automatizačná technika,
 elektromechanik – úžitková technika,
 operátor sklárskej výroby – výroba dutého a lisovaného skla,
 operátor sklárskej výroby – obsluha sklárskych automatov,
 operátor sklárskej výroby – úprava a zošľachtovanie plochého skla,
 operátor sklárskej výroby – maľba skla a keramiky,
 operátor sklárskej výroby – výroba bižutérie a ozdobných predmetov,
 operátor sklárskej výroby – brúsenie skla,
 chemik operátor,
 chemik – chemickotechnologické procesy,
 chemik – spracúvanie kaučuku a plastov,
 mlynár a cestovinár,
 biochemik – mliekarská výroba,
 biochemik – výroba piva a sladů.

¹⁰⁷ Pozri bližšie: <https://www.minedu.sk/data/att/8011.pdf> (citované 9. 4. 2015).

¹⁰⁸ Zdroj: <https://www.minedu.sk/zoznam-studijnych-odborov-a-ucebnych-odborov-s-nedostatocnym-poctom-absolventov-pre-potreby-trhu-prace-a-zoznam-studijnych-odborov-a-ucebnych-odborov-ktore-su-nad-rozsah-potrieb-trhu-prace-30-marec-2015/> (citované 9. 4. 2015).



**Národný kontaktný bod Európskej migračnej siete v SR
Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)
Úrad v Slovenskej republike**

Grösslingová 35, 811 09 Bratislava, Slovenská republika
www.iom.sk, www.emn.sk



International Organization for Migration (IOM)
Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM)

ISBN 978-80-89506-64-4