



## Zamestnávanie osôb z tretích krajín v MSP na Slovensku

Výsledky kvalitatívneho prieskumu  
v cieľovej skupine: malí a strední podnikatelia,  
zamestnávajúci aspoň jedného štátneho príslušníka  
z tretích krajín.

September 2014





Projekt Zlepšenie podmienok na trhu práce a podnikania štátnych príslušníkov tretích krajín je spolufinancovaný Európskou úniou z Európskeho fondu pre integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín.

Solidarita pri riadení migračných tokov.

# OBSAH

## METÓDA PRIESKUMU

Cieľ a obsah skúmania	4
Výskumná metóda	5
Cieľová skupina – respondenti	6

## VÝSLEDKY PRIESKUMU

<b>I. Motivácia malých a stredných podnikov zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny:</b>	
1. Názory na súčasný trh práce na Slovensku a na potrebu kvalifikovanej pracovnej sily	8
2. Motivácia k zamestnávaniu štátnych príslušníkov z tretích krajín	9
<b>II. Bariéry, s ktorými sa stretli pri zamestnávaní štátneho príslušníka tretej krajiny:</b>	
1. Spoločnosti, zamestnávajúce štátnych príslušníkov tretích krajín	11
2. Bariéry pri zamestnávaní štátneho príslušníka tretej krajiny	13
<b>III. Príčiny vzniku konfliktov medzi štátnymi príslušníkmi tretej krajiny a slovenskými zamestnancami:</b>	
1. Akými zamestnancami sú štátni príslušníci tretích krajín	21
2. Možnosť, vznik a príčiny konfliktov na pracovisku, spôsobené štátnym príslušníkom tretej krajiny	23
<b>IV. Plány do budúcnosti rozširovať portfólio zamestnancov z tretích krajín.</b>	
1. Štátni príslušníci tretích krajín – prínos pre firmu	24
2. Plány firiem do budúcnosti so zamestnávaním cudzincov z 3. krajín	25
<b>Zhrnutie</b>	<b>31</b>



## **Cieľ kvalitatívneho skúmania:**

Vysvetliť a pochopiť názory MSP na problematiku zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, doplniť konkrétnymi príkladmi a skúsenosťami zistenia z kvantitatívneho prieskumu k tejto problematike.

## **Obsah skúmania:**

- Motivácia malých a stredných podnikov zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny;
- Bariéry, s ktorými sa stretli pri zamestnávaní štátneho príslušníka tretej krajiny;
- Príčiny vzniku konfliktov medzi štátnymi príslušníkmi tretej krajiny a slovenskými zamestnancami.
- Plány do budúcnosti rozširovať portfólio zamestnancov z tretích krajín.

**Pozn.: Autentické výroky respondentov sú v texte uvádzané v úvodzovkách.**

## **Definícia výskumnej metódy:**

### **InDepth hĺbkové individuálne rozhovory.**

Ide o kvalitatívnu techniku, pri ktorej sa vedie riadený hĺbkový individuálny rozhovor medzi respondentom, ktorý vyhovuje kritériám pre zaradenie do kategórie definovanej cieľovej skupiny, a špeciálne školeným pracovníkom výskumnej agentúry. Rozhovor sa vedie podľa vopred pripraveného scenára, schváleného zadávateľom prieskumu. Prebieha obvykle na pracovisku respondenta. Trvá cca jednu hodinu. Priebeh sa zaznamenáva na audiozáznam (sú prílohou tejto správy). Za čas a poskytnuté informácie dostane respondent po skončení finančnú odmenu.

## **Definícia cieľovej skupiny :**

**Malí a strední podnikatelia** do 250 zamestnancov (ďalej len MSP), zamestnávajúci aspoň 1 štátneho príslušníka z tretích krajín (t.j. ľudí z krajín mimo EÚ, Švajčiarska, Lichtenštajnska, Islandu a Nórska).

## **Typ pracovného pomeru cudzinca:**

HPP, resp. Dohoda o vykonaní práce. Nie SZČO, nie stáž.

## **Cieľová osoba (respondent):**

Personalista (u väčších firiem), resp. osoba, ktorá rozhoduje o prijímaní zamestnancov (v menších firmách majiteľ, konateľ, riaditeľ, ...)

## **Regrutácia respondentov:**

**1. krok:** Regrutácia - zisťovanie firiem, zamestnávajúcich cudzincov z tretích krajín: data mining, sektorové analýzy, ekonomická tlač, telefonicky, osobne, z tretích zdrojov, snowballing, spolky cudzincov na Slovensku, Migračné informačné centrá, Úrady práce, Cudzinecká polícia, Sociálna poisťovňa, Zdravotná poisťovňa dôvera, poľnohospodárske informačné portály, redakcie poľnohospodárskych redakcií v médiách, Agrárna komora, SOPK, atď.

**2. krok:** Nábor = získavanie súhlasu k osobnému rozhovoru.

**Pre potreby získania súhlasu na 8 InDepth rozhovorov bolo potrebných 162 pokusov.**

## **Respondenti / firmy:**

1. Hotel a reštaurácia Košice, odvetvie „Ubytovanie a služby“  
počet zamestnancov 10 - 49.
2. Humenné (kraj Prešov), odvetvie „Doprava“, zamestnancov 50 – 259.
3. Dolný Kubín (kraj Žilina), odvetvie „Obchod“, počet zamestnancov 1 – 9.
4. Lednické Rovne (kraj Trenčín), odvetvie „Priemysel“, počet zamestnancov  
50 - 249.
5. Personálna agentúra – personálny leasing, pobočka kraj BB, .odvetvie  
„Obchodné služby (K-N)“, počet zamestnancov 1 – 9.
6. Thajské masáže, Bratislava. Odvetvie „Ostatné služby (P-S)“  
počet zamestnancov 10 – 49.
7. Kvetoslavovo (kraj Trnava), odvetvie „stavebníctvo“, počet zamestnancov 10 – 49.
8. Ovocinársky podnik, kraj Nitra, odvetvie „pôdohospodárstvo“, počet  
zamestnancov 50 – 250.

## **VÝSLEDKY PRIESKUMU**



## I.

# Motivácia malých a stredných podnikov zamestnať štátneho príslušníka tretej krajiny.

### 1. Názory na súčasný trh práce na Slovensku a na potrebu kvalifikovanej pracovnej sily

Postoje personalistov k súčasnému trhu práce sa líšia podľa toho, aké pracovné pozície daná firma potrebuje. Všeobecne je pociťovaný značný nedostatok kvalifikovaných stredoškolských odborných kvalifikácií (nástrojári, obrábači kovov, elektromechanici, CRM operátori, apod. ). Ide najmä o pozície pre automobilový, strojársky a elektrotechnický priemysel. Stále nedostatkoví sú aj IT špecialisti.

Firmy pociťujú aj nedostatočnú odbornú pripravenosť absolventov stredných ekonomických škôl, hoci ich počet je dostatočný. Nedostatkovými sú aj vodiči kamiónov, predavači, obchodné profesie, remeselníci., elektrikári. Vo výrobe a v obchodných profesiách je problémom aj vysoká fluktuácia.

Na jednej strane je v SR vysoká nezamestnanosť, na druhej strane firmy bojujú s nedostatkom pracovnej sily. Na východnom Slovensku respondent ilustroval situáciu nasledovne *„Veľmi nešťastná doba, pre zamestnancov aj pre zamestnávateľov“*.

Skúsenosti personálnej leasingovej agentúry sú nasledovné *„Opäť sa dostávame do doby ako pred r. 2008, keď nebolo ľudí, ono sa zdá, že je nezamestnanosť vysoká, ale treba si uvedomiť, že za ňou sa skrývajú napr. nezamestnateľní ľudia, ľudia, ktorí nechcú pracovať na oficiálne pracovné zmluvy, najradšej robia čiernu prácu. Im sa neoplatí pracovať, lebo majú vysoké exekúcie z nebankoviek napr., a ak by začali pracovať na pracovný pomer, tak by dostali menej, ako majú teraz zo sociálky alebo z čiernej práce. Majú pôžičky, nesplácajú, majú 30 tisíc dlh, tým že je na sociálke,*

*má životné minimum, tak mu exekútor na to nesiahne. On pracuje načierno, má všetky výhody, ktoré mu poskytuje štát, dostáva peniaze na ruku a exekúciu nespláca. Keby robil na pracovnú zmluvu, príde o všetky tieto výhody. Sú tu ďalej ľudia, ktorí sú nezamestnaní preto, že nezoberú hocijakú robotu, sú nároční. Ja som robil zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných, robili sme na úradoch práce výberové konania, cez tie pohovory prešlo asi 200 ľudí, ktorí boli dlhodobo nezamestnaní, teda viac ako 1 rok a musím povedať, že zo 100 ľudí je 10 takých, ktorých má ešte zmysel zamestnať, 90% proste nie sú zamestnateľní, lebo stratili všetky návyky. Pracovníci na úradoch práce, ktorí robia s tými ľuďmi, vám povedia, že nemajú žiadne páky na to, aby s tým mohli niečo robiť. Príde, zahlási sa, urobí čo mu ukladá zákon, a buď dostane sociálku, alebo mu zaplatí štát zdravotku, ale z čoho tí ľudia žijú, nikto nevie, šedá ekonomika“.*

Riešenie dilemy vysokej nezamestnanosti a zároveň nedostatku pracovníkov na trhu navrhujú personalisti riešiť najmä zmenou systému školstva, najmä stredného odborného školstva. Je nevyhnutné bližšie prepojenie školy s praxou, aby absolventi mohli ihneď po ukončení školy podávať plnohodnotný pracovný výkon, čo je najmä pre malé firmy podstatné – malá firma nemá ľudské ani finančné kapacity na zaúčanie absolventa.

Táto nedobrá situácia je vypuklá napr. v rezorte potravinárstva, pôdohospodárstva a stavebníctva – absolventi stredných odborných škôl nejdú pracovať do rezortu, v ktorom sa vyučili.

## **2. Motivácia k zamestnávaniu štátnych príslušníkov z tretích krajín**

Motivácie k angažovaniu cudzincov sa značne odlišujú podľa typu spoločnosti (firmy) – vid' nasledujúcu kapitolu II. Motivácia je rozdielna, či sa tým rieši nedostatok robotníckych pozícií, alebo nedostatok špecialistov. Majiteľ exotických reštaurácií

ťažko nájde šéfkuchára na Slovensku, resp. majiteľka Thajského masážneho salónu uprednostní Thajčana pred slovenským masérom.

Riešenie nedostatku pracovných síl zamestnávaním štátnych príslušníkov z tretích krajín sa pri výrobných podnikoch v spontánných odpovediach v úvode rozhovorov takmer nevyskytlo. K takýmto riešeniam personalisti občasne siahnu na preklenutie náhleho väčšieho nedostatku, alebo náhleho zvýšenia objednávok. Zdá sa, že to nepokladajú za systémové riešenie. V takejto situácii sa obvykle obracajú na personálnu leasingovú agentúru, aj keď je to finančne pre nich náročnejšie.

Pri angažovaní odborníkov (lekárov, umelcov, kreatívcov), kde je možnosť zamestnať aj Slovákov, sa zamestnávateľ pre cudzinca rozhodne obvykle buď vtedy, keď sa chce odlíšiť od konkurencie (najmä v súkromných zariadeniach), alebo ak sám pôsobil v zahraničí, alebo ak mal dobrú predchádzajúcu skúsenosť s podobným zamestnancom – cudzincom. Keďže pri takýchto profesiách existujú výnimky pre schvaľovanie pracovného povolenia, je pravdepodobnosť zamestnať cudzinca v takýchto rezortoch vyššia. V takýchto oblastiach sa tiež častejšie vyskytuje situácia, že odborník – cudzinec sám (napr. cez internet) osloví takéto pracovisko a ponúkne svoje schopnosti. (Keďže ide väčšinou o vzdelaných a zbehlých jedincov, preberú časť administratívnych úloh na seba, tým personalistovi uľahčia prácu).

Zamestnanie cudzinca v slovenských pobočkách zahraničných firiem je obvykle motivované rozhodnutím v materskej zahraničnej centrále firmy.

V slovenskej firme so zahraničným spoluvlastníctvom s návrhom na zamestnanie cudzinca prichádza obvykle zahraničný spoluvlastník, a umiestňuje ho na riadiacich alebo kontrolných pozíciách. Cieľom je zlepšiť fungovanie, organizačnú štruktúru a zisk firmy, ale aj zabezpečiť si manažérsku kontrolu a reporting výsledkov.

V rezorte stavebníctva sú motiváciou nárazové práce, alebo náhle získaná veľká zákazka – v oboch prípadoch sa získavajú pracovníci na pomocné a nižšie práce ..

Motiváciou v poľnohospodárskej prvovýrobe (najmä rastlinnej) sú sezónne zberačské práce, pretože slovenskí zamestnanci nie sú ochotní pracovať na úkolovú mzdu.

Špecifickou motiváciou je zamestnanie azylantov (imigrantov). Na to sú zriadené špeciálne agentúry, ktoré azylantov ponúkajú, sprevádzajú, vyhľadávajú im pracovné zaradenie. Obvykle to býva v lokalitách v blízkosti azylových zariadení. Agentúry majú niekedy zmluvy s podnikmi. Motiváciou podnikov je niekedy humanitárne cítenie. Azylanti majú obvykle vyššie vzdelanie a odbornosť, ale pre jazykovú bariéru sú im ponúkané miesta s potrebou nižšej kvalifikácie.

## II.

### **Bariéry, s ktorými sa stretávajú zamestnávateľa pri zamestnávaní štátneho príslušníka tretej krajiny**

#### **1. Spoločnosti, zamestnávajúce štátnych príslušníkov tretích krajín**

Na základe skúseností s regrutáciou respondentov pre kvalitatívne InDepth rozhovory, aj na základe skúseností s kvantitatívnou časťou tohto výskumu, je pravdepodobné, že štátnych príslušníkov z tretích krajín (legálne) zamestnávajú na Slovensku tieto **typy firiem, spoločností a organizácií:**

##### **a) Na vrcholových riadiacich a manažérskych pozíciách:**

slovenské pobočky zahraničných korporácií (väčšinou nejde o MSP) – segmenty IT (IBM, DELL, ..) , automotive a ich subdodávatelia (KIA, PEUGEOT, AU Optronics,...), veľké obchodné spoločnosti (KONE, JOHNSON CONTROLS ....), finančný sektor (Sberbank, a pod.). V takýchto firmách, ale napr. aj v tel-com segmente a v obchodnom sektore na riadiacich profesiách v slovenských pobočkách zahraničných firiem zahraniční manažéri nepracujú na HPP, ale na

mandátnu zmluvu s materskou firmou v zahraničí. Procedúru ich umiestňovania na Slovensko realizovali headhuntingové agentúry v zahraničí.

**b) Manažéri na nižších špecializovaných pozíciách vo (veľkých) slovenských firmách, kde je v spoluvlastníckej štruktúre zahraničný prvok z tretej krajiny** (najmä v energetike, napr, Rusi)

**c) Jazykí špecialisti** (univerzity a VŠ, súkromné jazykové školy, veľké prekladateľské agentúry, zastúpenia medzinárodných inštitúcií napr. EÚ, OSN, ..);

**d) Špecialisti – odborníci v profesiách** (lekári , developerské firmy, medzinárodné realitné agentúry, medzinárodné obchodno-právnické kancelárie, vedci v SAV, ..). Často ide o ľudí z USA, Kanady, z Arabských krajín (tu často ide o potomkov rodičov, ktorí u nás študovali).

**e) Luxusnejšie špecializované stravovacie zariadenia s medzinárodnou kuchyňou** (šéfkuchári );

**f) Ázijské wellnes zariadenia** (Thajské masáže, a pod.) vo veľkých mestách alebo v kúpeľných lokalitách;

**g) Vo výrobných podnikoch na robotníckych pozíciách** pracujú ľudia z tretích krajín menej často, a regionálne nerovnomerne po Slovensku (pracujú najmä v krajoch Košice, Prešov, Žilina). V minulosti (kým tieto krajiny nevstúpili do EÚ) tak pracovali Bulhari, Rumuni, Maďari, po vstupe do EÚ a Schengenského priestoru tam niektorí z nich zostali, ale veľká časť sa posunula ďalej na západ – kvôli vyšším mzdám. Pri robotníckych profesiách im neprekáža jazyková bariéra. Takto na Slovensku často pracovali z týchto krajín aj ľudia, pochádzajúci zo slovenských enkláv v týchto krajinách (Rumunsko, Juhoslávia) z dôvodu znalosti slovenského jazyka. Títo pracovali aj na vyšších pozíciách (napr. šéf TNT expres). Na východnom Slovensku pracovali na základe personálneho leasingu napr. v odevnom priemysle šičky z Ukrajiny, resp. v potravinárskom priemysle (Mecom) robotníci z Ukrajiny, ale takíto zamestnanci neboli v HPP s danou firmou, boli zamestnancami leasingových agentúr. Firmy si tak riešili akútne

nedostatok robotníckych pracovných síl, ktoré by boli ochotné pracovať za nízke mzdy. Časť z týchto firiem už neexistuje alebo zmenila svoju štruktúru a výrobnú náplň.

**h) Medzinárodné strediská zdieľaných IT služieb** (napr. Swiss post Solution), kde pracujú na jednoduchších prácach pre zahraničných IT klientov, avšak za nižšie mzdy, ako by si klient tieto práce realizoval vo svojej krajine.

**Okrem podnikateľských subjektov pracujú aj inde:**

**ch) Umelci na dlhodobom hostovaní** (baletní majstri, dirigenti, speváci vážnej hudby, hráči v orchestroch vážnej hudby), najčastejšie Rusi, a z krajín bývalého Sovietskeho zväzu, tiež Japonci; Taktiež napr. kreatívni riaditelia v reklamných agentúrach.;

**i) V rôznych (aj štátnych) organizáciách na najnižších pracovných pozíciách**, napr. v nemocniciach, na ministerstvách (upratovačky z Ukrajiny, často však ako SZČO);

**j) Športovci a tréneri** v atraktívnych športoch, v najvyšších súťažiach alebo v reprezentácii (Rusi, Bielorusi, Azerbajdžanci, Kanadania, ...).

## **2. Bariéry zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.**

Názory firiem na bariéry pri zamestnávaní cudzincov z tretích krajín sa zhodovali v tom, že ide o legislatívne, časovo a finančne značne zdĺhavý proces. Situáciu je možné vystihnúť nasledovným výrokom respondentov: „*Strašne problematické, zdĺhavé, byrokraticky náročné, jednotlivé inštitúcie si odporujú*“

Skúsenosti z jednotlivých rezortov najlepšie ilustrujú autentické vyjadrenia personalistov:

### **Sektor dopravy (Humenné):**

*„Celý ten proces je strašne finančne a časovo náročný – pre mňa ako personalistku skôr časovo, pre nich finančne. Od januára je nový zákon, kde tento proces chceli zjednodušiť, čo sa im podaril úplný opak. Funguje to v praxi takto: Podáme žiadosť na cudzineckú políciu za účelom pobytu. Tomu predchádza procedúra, keď cudzinec musí založiť vysokoškolský diplom, resp. doklad o najvyššom dosiahnutom vzdelaní, ktorý musí byť potvrdený príslušným úradmi danej krajiny pečiatkou 'Apostila', musí to byť na druhej strane diplomu – čo je nelogické. Ja to musím dať úradne preložiť a až potom ideme na tú políciu. Polícia má na vybavenie 3 mesiace. Polícia žiada úrad práce, aby im vydal povolenie na zamestnanie, na to majú oni nejakých 5 – 7 dní, myslím. A tu je ten kameň úrazu – na polícii by im aj dali pobyt na dva roky. ale napríklad náš (michalovský) ÚP schvaľujú to len na rok. Keďže tých cudzincov to zaťažuje, stojí strašne veľa peňazí, tak je to úplne nelogické! Každé ďalšie predĺženie pobytu musíme začať 3 mesiace predtým, ako uplynie doba..... mám teda len 9 mesiacov pokoj. Ak sem ide človek prvý krát, musí absolvovať aj vyšetrenia na cudzokrajné choroby. Veľmi veľa výdavkov – samotný pobyt 160 eur, vyšetrenia 200 eur, plus okrem iného 200 eur za kartu vodiča, ak má vodičák vydaný do roku 2009 tak je to 800 eur....ďalej overovanie u notára, preklady sa platia.*

*Obnovovanie pobytu každý rok stojí „iba“ 99,50€ a treba poplatky za preklad, vydanie dokladu, notárska zápisnica.... a aj na obnovovanie má polícia 3 mesiace... Často tam hapruje ľudský faktor – dovolenky, niekto ochorie.. a ak ide úradník, ktorému je prípad pridelený na dovolenku, prípad tam jednoducho stojí kým sa on nevráti... a ak je PN dlhodobo, tak to je problém. Celý ten proces je komplikovaný, nedomyslený a nelogický.*

*Ďalšia vec u nás , ktorú musia mať naši kamionisti , je licencia, čo udeľuje Ministerstvo dopravy. Na to, aby túto licenciu dostali, musia byť zamestnaní. Takže my ich zamestnáme, oni dajú žiadosť a ministerstvo má 30 dní na vydanie licencie. Takže mesiac platíme človeka len tak, nepodáva nám žiaden výkon, je to pre nás čistá strata.“*

### **Sektor Personálna agentúra (umiestňujú aj azylantov)**

*„Bariéry sú hlavne administratívne. Áno, je to komplikované, keď sem ten človek príde, musia si vybaviť cudzineckú políciu, či sú azylanti, či majú nejaký iný status. Predtým, ako ich zamestnajú, musia sa prihlásiť na cudzineckej polícii, platia sa kolky, nemajú na ne peniaze, my im dávame, cudzinecká polícia je iba v krajských mestách, raz im nefungoval software, dvakrát im nefungujú kamery, nevedia policajti po anglicky, videl som Keňana na CP, ktorý stratil pas a policajtká mu povedala, ja vám nerozumiem, povedzte mi to po slovensky, Nechápem toto ako to môže fungovať. Potom ho treba prihlásiť do zdravotky, do sociálky, to sa nedá elektronicky, treba ich zahlásiť na úrad práce. Musíte mu to vy vybaviť, na cudzineckej policii čakáte pol dňa a ak vám chýba nejaké políčko vyplnené, pošlú vás naspäť a ak máte urobiť cestu 10krát, tak je to administratívne veľmi komplikované. Keby to bolo nastavené nejako online“.*

*„Ako náhle dostane štatút azylanta u nás, tak získava štatút občana EU, môže cestovať po EU – zjednodušene povedané, už potom nepotrebujú tie povolenia, majú tu ochranu. Administratívne bariéry už nie sú, kultúrne zostávajú “*

### **Sektor Hotely a reštaurácie (Košice):**

Bariéry sú skôr z obavy o to, ako ich budú prijímať hostia – ak by išlo o takú profesiu, kde by boli v kontakte s hosťami. Tu sa pred administratívne bariéry prelínajú dostávajú skôr bariéry v kultúre, správaní, zvyklostiach. V takýchto zariadeniach sa uchádzajú cudzinci (napr. Ukrajinky) skôr o pracovné pozície, ktoré nie sú „na očiach verejnosti“ – chyžné, pomocnice v kuchyni, upratovačky. Ide však často o cudzinky, ktoré si tu často nájdu partnerov a ich cudzinecký pracovný status sa tým uľahčí (trvalý pobyt = pracovné práva ako iní Slováci).

Iná je situácia v špecializovaných reštauráciách, ponúkajúcich exotickú kuchyňu (Mexická, Čínska, Gruzínska, Thajská, ....). Tam je obvykle cudzinec buď majiteľom, alebo na pozícii šéfkuchára. Takýto cudzinec však obvykle zamestná len niekoľkých rodákov (často rodinných príslušníkov), na obsluhu a na ekonomické a prevádzkové pozície zamestná Slovákov, kvôli znalosti reálií a kvôli kontaktom na úradoch.



**Sektor Obchod s reklamnými predmetmi (Dolný Kubín). Samozamestnávateľ, s.r.o., Ukrajinec.**

*„Cudzinec si musí do 30 dní urobiť zdravotnú prehliadku. A dosť ponížujúcu.*

*Informácie nie sú dostupné, napr. je taká spoločnosť v Bratislave migračná, vždy keď chodím na cudzineckú políciu do Žiliny, oni majú tam letáky vo viacerých jazykoch čínština, ruština, angličtina, a tam sa uvádza, aké podmienky musí spĺňať cudzinec, keď tu chce bývať, ako dostať povolenie na pobyt na základe zamestnania - musíš napísať žiadosť, priložiť 3 fotky, doniesť kópiu svojho pasu, apod., ale nie je napísané napr. akú musíš mať zmluvu pracovnú, koľko musíš zarábať a pod.“*

*„ Ak má cudzinec povolenie na rok, na konci roka to musím obnovovať na ďalší rok, alebo ak zmení pobyt - adresu, aj to musí nahlasovať na cudzineckej polícií a vymeniť tú kartičku“.*

*„Keď si obnovujete povolenie, na konci obdobia musíš doniesť zo všetkých poisťovní potvrdenia, že nemám nedoplatky, z colného úradu, daňové priznanie – to je najdôležitejšie pre cudzineckú políciu, ak tam nebudeš mať 12.500 € čistého príjmu, tak nepredĺžia pobyt“.*

**Sektor Ostatné služby (P-S), Bratislava, Thajské masáže. Zamestnávajú**

**Thajčanov aj Slovákov:**

*„Tá administratívna agenda, čo som spomínala, je bariérou. A celý ten proces je drahý a veľmi ponížujúci pre tých ľudí. Vzniká nový obor agentúr, ktoré vybavujú túto agendu za firmy a za cudzincov. Nieкого niekde musia motivovať, aby tú konkrétnu žiadosť vybavil. Ja ich zamestnávam už dosť rokov, tak môžem porovnať. Sú také obdobia, podľa toho, ako sa menia vlády, kto je policajným riaditeľom. Raz je to rýchlejšie, raz pomalšie. Ak nie je kvalitný nadriadený, ako náhle sadne na stoličku niekto, kto do toho nevidí, je to ťažké. A ako som povedala – tie agentúry majú na to vyčlenený budget, aby mohli zariadiť, aby sa ich agenda uprednostnila.“*

**Sektor priemysel (strojárstvo), Kórejská firma, kraj Trenčín:**

Zamestnávajú 33 Kórejcov, na stredných manažérskych pozíciách.

Za najväčšiu bariéru pokladajú zložitý proces prijatia do zamestnania. Prebieha to asi takto:

*„Kde mi vedenie oznámi, že chcú niekoho nového, tak ja najprv nahlásim na úrad práce nahlášku, s požiadavkou na zamestnanca, aby mal vysokú školu a podmienkou je vysoká úroveň kórejčiny. Dáva sa tam aj možnosť Slováka, ale ešte sa nám nikdy neozval Slovak, ktorý ovláda kórejský jazyk. Je tam táto ponuka práce na úrade práce, potom oni robia nejaký prieskum z úradu práce, či majú nejakí ľudia záujem, väčšinou nie. Tak potom môže ten Kórejec sem prísť na 90 dňový pobyt, nepotrebuje víza, iba ako návšteva, a ja mu začnem vybavovať prechodný pobyt za účelom zamestnania. Musí si z Kórey doniesť všetky dokumenty, t.j. diplom, výpis z registra trestov, či ho má čistý, potom niečo ako rodný list, ja to dám preložiť úradnej prekladateľke z anglického do slovenského jazyka, ešte to musí byť opatrené apostilou, čo dávajú v Kórei. To dáme preložiť, potom musím ísť s ním na vyšetrenie do nemocnice - to sa musí robiť, keďže je z tretej krajiny. Musím mu zabezpečiť bývanie, my máme v prenájme byty od jednej firmy, musím od konateľa firmy čestné vyhlásenie, že súhlasí s tým, aby tam ten človek býval, potrebujem výpis z listu vlastníctva od toho bytu, potrebujem výpis z obchodného registra, keďže majiteľom bytu je podnikateľ a nie FO. Potom od Kórejca potrebujem kolky, fotky, z našej firmy potvrdenie o výške mzdy, akú bude mať, keď sa tu zamestná. A potrebujem aj prísľub na prijatie toho zamestnanca do zamestnania, ktorý mi náš generálny riaditeľ musí podpísať, že tohto človeka prijme a môže robiť na tom pracovnom mieste, ako sme dali tú nahlášku, že hľadáme“*

*„Dostať sa k týmto informáciám, že čo je treba urobiť, bolo na začiatku dosť zložitú, lebo kolegyňa čo tu pracovala, odišla zo dňa na deň, mne dali iba šanón, ale už som sa poučila na vlastných chybách, čo všetko sa musí, aby to bolo všetko perfektné. Je to strašný proces, zdĺhavý, a keďže my ich tu máme veľa, zaberá to veľmi veľa času. Najväčšie problémy boli s diplomami, to, že to nechceli uznávať z tých ich škôl. Nechali to uznať preto, lebo oni v Kórei majú iný systém vysokých škôl, majú štátne a súkromné, a ti Kórejci, čo sú tu, majú väčšinou súkromné vysoké školy a oni im nechceli uznať diplom preto, že tá súkromná VS vydá nie diplom, ale iba taký certifikát o tom, že absolvoval to štúdium a naše úrady chceli, aby to bol originál diplom a vzadu nech je apostila nalepená. Ani nám to neuznali, ale môj šéf*

*komunikoval s kórejskou ambasádou v Kórei, až potom im to oni vysvetlili, že musia uznať i diplom z tých súkromných škôl. Museli sme si to zistiť my a vybaviť my, aby im to vysvetlili, že to nie je načierno a že sa to u nich takto robí. Ale nakoniec sme sa dovolali pravdy a začali to uznávať.“*

*„Proces pri zamestnávani 1 Kórejca trvá dlho. Akurát dnes mi prišla SMS, že mu schválili pobyt a toho som začala vybavovať v apríli, teraz je október. 7 mesiacov čaká.“*

Niektoré (najmä však väčšie) firmy, ak majú eminentný záujem zamestnať vytipovaného zahraničného odborníka, obchádzajú povoľovací proces Úradu práce tak, že pri určení vzdelanostných a odborných požiadaviek dajú také podmienky, ktoré nespĺňa žiaden Slovák (znanosť Kórejčiny, zahraničné certifikáty, a pod.).

Administratívnu náročnosť riešia údajne niektoré firmy tak, že vytipovaný cudzinec zostane zamestnancom na HPP v materskej firme, a tá ho (akože) vyšle na dlhodobú zahraničnú služobnú cestu na Slovensko.

### **Sektor Pôdohospodárstva, prvovýroba - ovocinársky podnik (s.r.o), kraj Nitra:**

8Pracovníci Cudzineckej polície pravdepodobne predpokladajú práve v tomto rezorte (ako aj v stavebníctve) vysoké riziko nelegálneho zamestnávania, lebo respondentka uvádzala takéto skúsenosti: „ Vyskočia z auta, akoby sa tam stala vražda, postavia ich k stene a legitimujú ich. Ak robotník na poli nemá pri sebe doklady, , lebo ich má v aute a nie pri sebe, dajú mu pokutu 160 €. Kontrolovali dokonca na Silvestra“.

Pre tento rezort sú cudzinci zaujímaví ja preto, že sú ochotní pracovať aj vonku v extrémnych podmienkach, v horúčave na slnku. Ako určitú formu kompenzácie im firma (našej respondentky) uhrádza polovicu finančných nákladov na povoľovací proces (300€), a cudzinec to postupne firme vracia. „Ale kto nemá ten vstupný kapitál a tú vstupnú energiu a nemá nejaké kontakty, je bez šance to vybaviť“.

*„S konzulátom na Ukrajine je veľmi ťažká komunikácia, jazyková bariéra, nevedia anglicky, po rusky nechcú. Všetky informácie sú v ukrajinčine, po slovensky to*

odmietli dať.“ *Pracovné povolenia by si mali tí ľudia vybavovať sami, ale oni nie sú nijako zdatní na to, ani mentálne, ani finančne, tak to musí suplovať zamestnávateľ“.* „S cudzineckou políciou je to niekedy až šikana musela som tam ísť až s našim konateľom, potom sa to trochu zlepšilo“.

V samotnom rezorte pôdohospodárstva (prvovýroba, družstvá), bolo obtiažne nájsť subjekt, legálne zamestnávajúci cudzinca z tretej krajiny. Keďže podniky sa nachádzajú väčšinou na juhu Slovenska, na nízkych pozíciách a pri sezónnych prácach vo výrobe pracujú Maďari (čo je mimo zadania), cudzinci z tretích krajín na týchto pozíciách obvykle nepracujú, čo súvisí so zvýšeným rozsahom kontroly čiernej práce na Slovensku a pravdepodobne aj s legislatívnymi zmenami v oblasti Dohôd o vykonanej práci. Ešte pred niekoľkými rokmi na týchto pozíciách pracovali (čo dokazuje aj SODB 2011, kde sa k tomu ešte hlásili). V súčasnosti však z dôvodu zvýšenej štátnej kontroly čiernej práce týchto pozícií takmer vymizli. Na špičkových pozíciách v tomto rezorte pracujú z cudzincov Dáni, resp, Holanďania (a to je EÚ), ktorí si tu zakúpili, prenajali pôdu a založili veľké družstvá.

Pozn.:

Ako doplnok k isteniam o zamestnávaní cudzincov z tretích krajín v pôdohospodárstve pripájame aj poznatok z hĺbkového rozhovoru o zamestnávaní cudzincov v akademickom prostredí z pôdohospodárskej univerzity v Nitre (zahraniční profesori, vedci, prednášajúci lektori cudzieho jazyka, a pod.), aj keď nejde o podnikateľský subjekt, ale v horeuvedenom rozhovore z poľnohospodárskej prvovýroby sa respondentka zmieňovala aj o súvislostiach trhu práce s kvalitou absolventov vysokých škôl.

V tejto oblasti majú bariéry zamestnávania trochu inú podobu, keďže takýto špecialisti obvykle dostanú obvykle výnimku a pracovné povolenie získajú rýchlo. „*Máme Číňana, Ukrajinca, Američana*“. Bariérou sú limitované finančné možnosti na zaplatenie takýchto špecialistov v rozpočtoch našich vysokých škôl „*Zaplatiť ich môžeme len podľa našich tabuliek a tarífov, a s tým nie všetci súhlasia*“. Ďalšou subjektívnou bariérou je samotná náročnosť hľadania príslušných odborníkov vo svete.

**Rezort stavebníctva, stredne veľká stavebná firma, kraj Trnava:**

V tomto rezorte respondent konštatoval, že pracovné sily v stavebníctve nechýbajú – situácia je skôr opačná, pracovníkov je prebytok a firmy nemajú zákazky. Preto aj motivácia k zamestnávaniu cudzincov je nízka, a dostatok vlastných slovenských pracovníkov je vlastne bariérou pre zamestnávanie cudzincov. *“Zahraniční čo sú kvalifikovaní, tí sa v našom rezorte neuplatnia – lekári a tak – ale v našej brandži ak robia, tak skôr robia pomocné pracovné sily a také stredné práce“*; *„Ak ich zamestnáme, tak výhodou je, že ak potrebujeme aby pracovali v sobotu, tak pracujú v soboty aj nadčasy“*. (Väčšinou sú tu zrejme bez rodín, a ich motiváciou je najmä zárobok). *„Mám 9 ľudí z Ukrajiny na pomocné práce, dostávajú rovnakú mzdu ako naši“*. *„Ešte je možno výhodou, ak máme nárazové práce, veľkú zákazku, tak oni sú flexibilní. Ale zákaziek je stále menej“*.

Bariérami sa javí aj vysoká vstupná finančná náročnosť pre cudzinca, ktorý si vybavuje povolenia *„Je to vysoká suma, musel som im dať ja, sami by to nezvládli, to bolo podstatné“*.

Bariérou na jednej strane je tá byrokratická procedúra, „... *na druhej strane je ale asi dobré, že polícia vyžaduje takú mašinériu, lebo niekto sem pustí hocikoho ..... to je dvojsečné ... nejakého chudáka by sem pustili a potom by žobral na uliciach „*

V rezorte stavebníctva sa zistili azda najväčšie bariéry pri zamestnávanií cudzincov spomedzi všetkých rezortov, resp. takmer neexistencia MSP, ktoré takýchto cudzincov v stavebníctve v súčasnosti legálne zamestnávajú. Príčinou je zrejme zvýšený rozsah kontroly čiernej práce na Slovensku. Ešte pred niekoľkými rokmi na týchto pozíciách cudzinci pracovali (čo dokazuje aj SODB 2011, kde sa k tomu ešte pravdepodobne hlásili ). V súčasnosti však z dôvodu zvýšenej štátnej kontroly čiernej práce z týchto pozícií takmer vymizli.

Príčina absencie cudzincov z tretích krajín v rezorte stavebníctva zrejme spočíva aj v štruktúre rezortu: Veľké firmy v zahraničnom vlastníctve, napr. Strabag (tie sú mimo nášho zadania) majú sporadicky na riadiacich pozíciách cudzincov, ktorých však angažovali headhuntingové agentúry, a teda personalista z takejto stavebnej firmy na Slovensku by aj tak nebol kompetentným respondentom. Na nižších pozíciách cudzinci nepracujú, lebo na tieto činnosti si veľké firmy objednávajú menšie firmy, a tie si na jednotlivé špecializácie objednávajú živnostníkov (živnostníci boli mimo

zadania prieskumu). Živnostníci si ďalej (údajne) angažujú na niektoré práce cudzincov (Ukrajincov), ale bez potrebných dokumentov.

### III.

## **Príčiny vzniku konfliktov medzi štátnymi príslušníkmi tretej krajiny a slovenskými zamestnancami.**

### **1. Akými zamestnancami sú štátni príslušníci tretích krajín.**

Podľa vyjadrení personalistov z firiem nie sú s cudzincami z tretích krajín, ako so zamestnancami, väčšie problémy:

- U príslušníkov z blízkyh krajín (Ukrajina, Rusko) sa pomerne rýchlo zlepší jazyková bariéra.
- U ľudí z Ázijských krajín (tí pracujú takmer vždy len na vyšších pozíciách), je známa veľmi vysoká pracovná výkonnosť a morálka, aj keď niekedy pre našinca s nepochopiteľnými medziľudskými vzťahmi.
- Ak je cudzinec zo zámorských krajín (Kanadčan, Američan, ... ) ide väčšinou o špecialistu, odborníka (lektor, vedec, lekár, umelec, tréner), kvalita jeho práce je predurčená jeho samotnou špecializáciou. Slováci ho často vnímajú ako vzor.
- Ak je cudzinec z Afrických krajín, údajne je sporadicky potrebné dohliadať na pracovné tempo, ako aj častejšie vysvetľovať inú administratívu a zákony. Tu je problémom aj jazyková bariéra.
- Ak je cudzinec z moslimských krajín, odlišnosť kultúr sa častejšie prenáša aj do pracovnej oblasti, ale keďže títo ľudia u nás často pracujú na špecializovaných pozíciách (lekári, ....), riziko kolízií sa rieši kultivovane. Títo pracovníci sú údajne ústretoví a vnímaví k spolupracovníkom.

Špecifická je situácia u azylantov.

*„Kde začnú robiť, nevedia po slovensky, oni má svoju kultúru, myslia si, že môžu tu žiť tak ako u nich, zistili napr. ako fungujú PN, hodili sa 10 ľudí na PN, ako náhle zistia ako funguje tu systém, neužívajú to.*

*Oni tí azylanti si to nevedia sami nájsť prácu cez inzerát, musí si nájsť niekoho, koordinátora. Oni si myslia, že my im musíme pomôcť, lebo my sme tu na to. Azylanti (utečenci) boli v materskej krajine často z vyšších sociálnych a vzdelanostných vrstiev (tí jednoduchší by si nemohli zaplatiť odchod) a u nás by sa chceli tiež rýchlo zaradiť do rovnakej triedy, ale to nejde, napr. kvôli jazyku, ale aj inej kultúre práce. Keď to zistia, začínajú byť nervózni. Uvažujú o odchode do ďalšej krajiny EU, kvôli vyšším platom. Oni sú veľmi rodinne založení (najmä moslimovia) a v Európe si vzájomne veľmi pomáhajú rodiny. Pobyt u nás berú len ako prechodné obdobie, kým zarobia na cestu ďalej.“*

Skúsenosť majiteľa obchodnej firmy (prezentovaná pri procese regrutácie na rozhovor) je takáto:

*„Kedysi som zamestnával Ukrajincov, veľmi sa mi páčili, sú to veľmi pracovití ľudia. Sú aj Slováci pracovití, no možno len ja som nemal dobrú skúsenosť so Slovákmi. Keď išli tí ľudia do iného štátu, tak musia pracovať, či chcú či nie, možno ani nemajú domov, tak sa musia viac snažiť, nie len 8 hodín denne. Vôbec nerobili konflikty, len pracovali a pracovali“.*

Podobnú skúsenosť má aj respondentka z pôdohospodárstva – rastlinnej výroby: *„Ukrajinec dokáže nazbierať za deň okolo 200-220 kg čerešní, Srbi nazbierajú 150-170 kg, Slovák 80kg a farebný Slovák 30-40 kg“ .*

## **2. Príčiny konfliktov**

Podľa vyjadrení respondentov na pracoviskách nie sú výraznejšie konflikty „Slováci sú priateľskí k Ukrajincom, zvlášť teraz“. „Ja zamestnávam Slovákov aj Thajčanov.

*Sú konflikty len v tom rozsahu, ako asi aj medzi Slovákmi. Každý rok vyskúšajú, tak ako aj Slováci, či by sa nedalo zvýšiť mzdu“.*

Podľa vyjadrení respondentov tvoria cudzinci často pomerne uzavreté komunity, menej sa stýkajú a menej komunikujú so Slovákmi, preto aj možnosť vzniku konfliktov nie je výrazne veľká.

Ak sú takíto cudzinci v riadiacich pozíciách, otvoreným konfliktom zabraňuje pracovná hierarchia.

Ak sú v pedagogickom či umeleckom zaradení, určitý čas trvá iba zosúladenie s kolegami a pochopenie organizácie práce.

Ak sú cudzinci zaradení vo výrobe, údajne poslušne plnia príkazy, menej komunikujú s okolím (často pre jazykovú bariéru), napätia môžu vznikať len kvôli nepochopeniu nášho mzdového, daňového a odmeňovacieho procesu, ktoré sú často iné ako v ich materskej krajine (výplata len 1x za mesiac, PN, sociálne odvody, a pod.).

Zo strany slovenských kolegov sú takíto cudzinci údajne síce intenzívne pozorovaní, ale verejne sa Slováci k ich práci nevyjadrujú. Často majú Slováci tendenciu „... *ich poľutovať, najmä ak pochádzajú z exotickjších krajín*“. Najmä muži z výrobnjej oblasti riešia zblížovanie aj s pomocou pohostení, prípitkov, a pod. Voči cudzincom majú skôr tendenciu naučiť ich niečo z našich zvyklostí, ako obohatiť svoje poznatky o zvyklosti z cudzích krajín.

Určitý typ nesúladu údajne existuje v podnikoch, ktoré majú Ázijské vedenie, a títo manažéri vyžadujú neobvyklé procedúry (napr. rozcvičky pred pracovnou smenou). Toto sa však týka skôr veľkých podnikov, nie MSP.

Špecifický typ kolíznych situácií je pri zamestnávaní azylantov: nejde ani tak o konflikty, ako o ich inú motiváciu k práci (dočasnosť, snaha odísť ďalej na Západ, snaha občas zneužiť našu pracovnú legislatívu vo svoj prospech). „*Kým získajú prácu a povolenia, nasľubujú hory – doly, potom sa snažia z pracovnej zmluvy*



*vyryžovať čo sa dá, zvyšujú svoje požiadavky, obchádzať ju ako sa dá, čo kolegovia znášajú ťažko“.*

Ak sú cudzinci hromadnejšie zaradení na pomocné jednoduchá práce (napr. s stavebníctve, poľnohospodárstve), je nepatrne zvýšená potreba ich organizovania, kontroly a prideľovania práce.

#### **IV. Plány do budúcnosti rozširovať portfólio zamestnancov z tretích krajín.**

##### 1. Štátni príslušníci tretích krajín – prínos pre firmu

Podľa vyjadrení personalistov sú cudzinci – štátni príslušníci tretích krajín ako zamestnanci (s výnimkou azylantov) v poradí intenzity:

1. vysoko motivovaní
2. nekonfliktní
3. spoľahliví
4. schopní
5. vzdelaní
6. kvalifikovaní
7. drahí (lebo samotný proces je drahý )

Nemajú síce jazykové znalosti, ale majú vysokú mieru pracovnej motivácie. Ich prítomnosť neprináša zhoršovanie pracovnej atmosféry. Komunikačné problémy, spôsobené odlišnosťami kultúr, sú len menšou komplikáciou, v porovnaní s náročným administratívnym procesom. Obohacovanie našej pracovnej kultúry o prvky ich pracovnej a životnoštýlovej kultúry nie je vo firmách vnímané ako

prínos. Ich zamestnávanie však firmy nevnímajú ako výrazné doplnenie chýbajúcich pozícií na pracovnom trhu, teraz ani do budúca. Keďže ide o kvalitatívny výskum (metóda InDepth nemá parametre reprezentatívnosti), je potrebné tieto tvrdenia je potrebné overiť v kvantitatívnej časti tohto prieskumu.

Prínosom sa javí aj ich flexibilita (časová neviazanosť), keďže tu pôsobia väčšinou bez rodín, nemajú rodinné povinnosti, často ani priateľov a známych. Sú ochotní pracovať v nadčasoch.

## 2. Plány firiem do budúca so zamestnávaním cudzincov z 3. krajín.

Úvahy firiem o zamestnávaní cudzincov z tretích krajín sú odlišné podľa toho, o akú kategóriu firiem ide (viď príslušnú kapitolu o typoch firiem, zamestnávajúcich cudzincov z tretích krajín v úvode tejto správy).

- Ak ide o firmy z oblasti priemyslu, ktoré tým riešia nedostatok nízkopríjmových pracovných síl, budú tak postupovať aj v budúcnosti, ale budú uprednostňovať personálny leasing (kvôli komplikovanej legislatíve).
- Ak ide o angažovanie zahraničných manažérov do slovenských firiem, prílev takýchto cudzincov bude závisieť od zvyšovania / znižovania počtu takýchto firiem na Slovensku.
- Ak ide o zamestnávanie špecialistov, ich počet bude pravdepodobne pribúdať, pretože sa budú využívať napr. zahraničné kontakty našich mladých ľudí, ktorí pracovali v zahraničí na stážach, študijných pobytoch, a pod. Keď sa títo mladí ľudia budú dostávať na Slovensku do riadiacich pozícií, budú viac naklonení pozývať k nám zahraničných špecialistov. (Aj jazyková vybavenosť Slovákov sa bude postupne zlepšovať)
- Ak ide o umelcov, špičkových šéfkuchárov v exotických reštauráciách, športovcov, a pod., predpokladá sa zvyšovanie počtu angažovania takýchto pracovníkov. Slovensko sa v tomto bude otvárať svetu.

- Ak ide o bežné hotelové a reštauračné služby, zamestnať zvýšený počet cudzincov takéto firmy nezvažujú.
- Vo wellnes službách sa zvyšovanie nepredpokladá, ich boom sa už zastavil.
- Jazykových špecialistov (nativ speakers) bude stále potreba, ale keďže sa veľa mladých Slovákov vracia z cudziny, majú tu takíto cudzinci veľkú konkurenciu.
- V rezorte stavebníctva sa rozmach zamestnávania cudzincov z tretích krajín nepredpokladá, keďže samotný rezort je v úpadku a má nedostatok zákaziek.
- V pôdohospodárstve je záujem o cudzincov najmä v rastlinnej výrobe, v oblasti ovocinárstva. Ide však o sezónne práce. Týka sa to najmä južného a juhozápadného Slovenska. Keďže slovenskí zamestnanci v rezorte pôdohospodárstva sú v súčasnosti väčšinou už v staršom veku (najmä v robotníckych profesiách), mladí sa do pôdohospodárstva nehrnú, ukazuje sa v budúcnosti perspektíva práve tu zamestnať napr. v rastlinnej výrobe práve cudzincov z tretích krajín.

Zaujímavý vývoj predpokladajú pracovníci personálnych pracovných agentúr. Keďže demografická krivka na Slovensku prinesie zvyšovanie počtu seniorov, budú potrební pracovníci na ich opatrovanie za nízku mzdu (v sociálnych a zdravotníckych zariadeniach, ale aj v domácnostiach). Tak, ako pred pár rokmi, a aj v súčasnosti chodia slovenské ženy opatrovať seniorov do zahraničia, na Slovensko budú prichádzať Filipínky, a pod.

Personalisti, zúčastnení na tomto výskume predpokladajú, že **najefektívnejšími opatreniami v prospech zvyšovania** počtu zamestnaných cudzincov z tretích krajín by bol (podľa poradia dôležitosti):

1. skrátiť dobu vydávania potrebných dokladov
2. rozšíriť okruh profesií, na ktoré by sa nevzťahovalo vydávanie povolení na zamestnanie
3. zrealizovať informačnú kampaň, ale zameranú viac na personalistov, ako na slovenských zamestnancov, lebo len tak sa môže zvýšiť aktívna participácia slovenských zamestnávateľov na zvyšovaní migračného procesu.

Ako sa ukázalo, zamestnávateľom neprekážajú samotní cudzinci, ale komplikovaný, zdĺhavý a drahý administratívny proces.

## ZHRNUTIE

Zamestnávateľia (personalisti) v MSP na Slovensku neprejavili principiálne výhrady ani odpor k zamestnávaniu cudzincov z tretích krajín.

Napriek aktuálne pociťovanému nedostatku kvalifikovaných pracovných síl na trhu práce na Slovensku (najmä v robotníckych profesiách a remeslách) však nepokladajú jeho riešenie zamestnávaním cudzích štátnych príslušníkov z tretích krajín za systémové, perspektívne a dlhodobé riešenie.

Ochota cudzincov pracovať za nižšiu mzdu je motiváciou ich zamestnávania len vo výrobných podnikoch na robotníckych profesiách (šičky, upratovačky, potravinársky priemysel, ...).

Podľa zistení z výskumu je motivácia MSP k zamestnávaniu cudzincov veľmi rôznorodá, podľa oblasti, ktorou sa zaoberajú.

Tie MSP, ktoré už cudzincov z tretích krajín zamestnávajú alebo zamestnávali, majú s nimi dobré skúsenosti (s výnimkou azylantov). Pokladajú ich väčšinou za vysoko motivovaných, nekonfliktných vzdelaných, schopných a spoľahlivých. Riadenie kolektívov, kde takíto cudzinci pracujú, nepokladajú za výrazne náročnejšie, ako výlučne slovenských kolektívov.

Slovenskí spolupracovníci (najmä vo výrobných podnikoch) nemajú tendenciu obohacovať svoje vedomosti a rozhľad o informácie a kultúrne zvyklosti v krajine cudzinca – tendencia je skôr opačná, snažia sa cudzincov prispôbiť na slovenské zvyky, priučiť ich našim postupom v pracovnej kultúre, a prezentovať im Slovensko z pozitívnej stránky.

Príčinou nízkeho podielu firiem, zamestnávajúcich takýchto cudzincov, určite nie je odpor slovenských občanov – zamestnancov voči nim.

## Hlavnou bariérou je, podľa personalistov, samotný proces !

Skúsenosti a názory sú nasledovné:

- Proces povoľovania zamestnávania cudzincov pokladajú personalisti za príliš dlhý. Proces je pre firmu to časovo náročný.
- Bola konštatovaná nedostatočná informovanosť úradníkov, či už na Cudzineckej polícii alebo na Úrade práce.
- Informácie a požiadavky úradníkov si často protirečia.
- Zákon, ktorý platí od 1.1.2014, ktorý mal administratívu zjednodušiť, priniesol podľa názoru personalistov opačný výsledok.
- Zamestnávanie takýchto cudzincov cez personálny leasing sa firmám javí predražený.
- Úrady práce niekedy pri žiadostiach o pracovné povolenie pre cudzinca reagujú tak, akoby to išlo proti záujmom Slovenska (proti znižovaniu nezamestnanosti na Slovensku), aj keď firma preukáže, že nenašla vhodného slovenského pracovníka na danú pozíciu. Skúsenosti s týmto sú však na jednotlivých Úradoch práce sú však údajne úplne odlišné – akoby rozhodnutie záležalo na ľudskom faktore pracovníčky Úradu práce.
- Zoznam profesií, ktoré majú výnimku pri schvaľovaní pracovného povolenia, pokladajú personalisti za príliš úzky – nereflektuje to vývoj v oblasti hospodárstva krajiny a vznik nových moderných profesií.
- Niektoré požiadavky úradov sa javia nelogické (napr. kamionista musí byť najprv zamestnancom slovenskej firmy, až potom smie požiadať Ministerstvo dopravy o licenciu, na ktorú čaká 30 dní, dovtedy však pre slovenskú firmu neprináša pracovný výkon).
- Slovenské úrady majú neznalosti zahraničného systému školstva (najmä ázijského), čo prináša komplikácie a nedorozumenia pri schvaľovaní dokladov o vzdelaní. Často odmietali uznať súkromné VŠ v zahraničí.
- Nezmyselnosť povinnosti častého obnovovania pracovného povolenia a nejednotnosť dĺžky povolení, vydávané v rôznych mestách na to isté pracovné zaradenie. Pre zamestnávateľa to prináša stres a časovú náročnosť.

- Príliš vysoké úvodné finančné investície pre cudzinca, a tiež vysoké finančné požiadavky pri obnovovaní povolení.
- Predražené lekárske prehliadky (často vnímané cudzincom ako ponižujúce), ktoré poskytujú iba vybrané kliniky (asi kvôli exotickým chorobám? ).

**Personalisti odporúčajú tieto NÁVRHY RIEŠENÍ pre uľahčenie zamestnávania cudzincov z tretích krajín:**

- Posilniť legislatívnu kvalifikovanosť príslušných pracovníkov na Úradoch práce, aj na Cudzineckej polícii.
- Na Úradoch práce aj na Cudzineckej polícii, a aj na ich web stránkach podať konkrétne informácie - návod pre personalistov (ukážky správne vyplnených formulárov a pod..)
- Informácie a návody poskytovať aj v cudzom jazyku – aspoň v AJ
- Zlepšiť znalosť angličtiny u pracovníkov Cudzineckej polície a Úradov práce
- Realizovať informačnú kampaň, ale nasmerovanú na zamestnávateľov, nie zamestnancov.

**Perspektíva zvýšeného zamestnávania cudzincov z tretích krajín skôr smeruje k profesiám, ktoré nesú v sebe prvok odbornosti (lekári, špecialisti, umelci, ...), nie obsadzovanie chýbajúcich robotníckych pozícií. V dlhšej perspektíve sa javí aj využitie cudzincov (najmä menej vzdelaných žien z menej rozvinutých ázijských krajín) na opatrovateľské služby a sociálne služby.**

\*

\*

\*

Riešitelia výskumu:

Mgr. Kamila H ř í c h o v á

Bc. Ľubica B o h u š o v á

Tatiana Dittrichová

Mgr. Václav H ř í c h

Kontakt:

AKO, s.r.o.

Karadžičova 41

811 07 Bratislava

[ako@ako.sk](mailto:ako@ako.sk)

02/5557 3245

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

Bratislava, 10.10. 2014