



Podmienky podnikania a zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku

Súhrnná správa z kvantitatívnych a kvalitatívnych prieskumov

Bratislava, 2015

© SBA, Bratislava, 2015

Všetky práva vyhradené. Údaje, ktoré sú obsahom tejto publikácie, je možné použiť len s uvedením zdroja.

Neprešlo jazykovou úpravou.



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

| | |
|--|-----------|
| 1. Úvod | 5 |
| 2. Podmienky podnikania štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku – výsledky kvantitatívneho a kvalitatívneho prieskumu | 6 |
| 2.1 Dôvody odchodu z domovskej krajiny na Slovensko | 6 |
| 2.2 Faktory výberu Slovenska ako cieľovej krajiny | 8 |
| 2.3 Formy povolenia pobytu na vykonávanie podnikateľskej činnosti | 10 |
| 2.4 Podnikateľská aktivita štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku | 11 |
| 2.5 ..Hodnotenie súčasných podmienok na podnikanie pre štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku | 12 |
| 2.6Najčastejšie problémy štátnych príslušníkov tretích krajín v začiatkoch podnikania na Slovensku | 13 |
| 2.7 ..Postavenie podnikateľov štátnych príslušníkov z tretích krajín voči obchodným partnerom a zákazníkom..... | 19 |
| 2.8 Forma pomoci podnikania štátnych príslušníkov tretích krajín | 19 |
| 2.9Informácie nápomocné pre štátnych príslušníkov tretích krajín začínajúcich podnikanie na Slovensku | 21 |
| 2.10 Plány štátnych príslušníkov tretích krajín do budúcnosti ohľadom podnikania..... | 22 |
| 2.11 Vybrané charakteristiky podnikateľov zapojených do prieskumov | 24 |
| 3. Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku – výsledky kvantitatívneho a kvalitatívneho prieskumu | 31 |
| 3.1 Problém nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily..... | 31 |
| 3.2 Hodnotenie vzdelávacieho systému na Slovensku | 32 |
| 3.3 Plány firiem v oblasti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín..... | 33 |
| 3.4 Dôvody pre zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín | 35 |
| 3.5 Pozitíva zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín pre trh práce na Slovensku | 36 |
| 3.6 Pozitíva zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín pre firmu | 37 |
| 3.7 Najčastejšie problémy súvisiace so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín | 40 |
| 3.8 Opatrenia v oblasti zlepšenia ekonomickej integrácie štátnych príslušníkov z tretích krajín | 43 |
| 3.9 Počet štátnych príslušníkov zamestnaných v podnikoch..... | 44 |
| 3.10 Krajina pôvodu štátnych príslušníkov tretích krajín..... | 45 |
| 3.11 Typ pracovnej pozície štátnych príslušníkov tretích krajín..... | 46 |
| 3.12 Úroveň hrubej mzdy štátneho príslušníka tretej krajiny..... | 47 |
| 3.13 Spolupráca v rámci procesu zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín..... | 48 |
| 3.14 Snaha o prijatie slovenského uchádzača pred prijatím príslušníka tretej krajiny | 49 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 3.15 | Dôvody neochoty zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín..... | 50 |
| 3.16 | Vybrané charakteristiky podnikov | 52 |
| 4. | Vybrané výsledky Sčítania obyvateľov, domov a bytov v roku 2011 z pohľadu štátnych príslušníkov tretích krajín..... | 57 |
| 5. | Záver..... | 59 |
| | Zoznam tabuliek..... | 64 |
| | Zoznam grafov..... | 64 |

1. Úvod

Migrácia ako spoločenský jav v čoraz väčšej miere ovplyvňuje hospodárstvo a demografickú situáciu Slovenska. Efektívne začlenenie cudzincov do hospodárskej praxe našej krajiny závisí od prijatia opatrení, ktoré vedú k zlepšeniu podmienok pre zamestnávanie a podnikanie cudzincov, osobitne štátnych príslušníkov tretích krajín.

Z toho dôvodu je SBA realizátorom projektu Zlepšenie podmienok na trhu práce a podnikania štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorý je financovaný z programu Solidarita a riadenie migračných tokov.

V rámci projektu sa okrem iných aktivít realizovali prieskumy kvantitatívneho a kvalitatívneho charakteru, ktorých cieľom bolo preskúmať podmienky podnikania a zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku.

Mapovanie podmienok podnikania štátnych príslušníkov tretích krajín sa uskutočnilo prostredníctvom kvantitatívneho dotazníkového prieskumu, do ktorého bolo zapojených 300 podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín. Výsledky uvedeného prieskumu boli doplnené o závery kvalitatívneho prieskumu, ktorý sa realizoval na vzorke 5 podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín. Cieľom uskutočnených prieskumov bolo preskúmať dôvody odchodu z domovskej krajiny, faktory, na základe ktorých si štátni príslušníci tretích krajín vybrali práve Slovensko, bariéry, s ktorými sa štátni príslušníci tretích krajín stretli pri začatí podnikania, preferované formy pomoci podnikania cudzincov na Slovensku, či plány štátnych príslušníkov tretích krajín do budúcnosti ohľadom podnikania.

Skúsenosti malých a stredných podnikov v oblasti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín sa skúmali prostredníctvom reprezentatívneho telefonického prieskumu, ktorý sa uskutočnil na celkovej vzorke 1018 malých a stredných podnikov. S cieľom hlbšie preskúmať vybrané aspekty zamestnávania migrantov boli uskutočnené hĺbkové rozhovory na vzorke 8 zamestnávateľov zo sektora MSP. Výsledky uvedených prieskumov napomohli identifikovať problémy súvisiace so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín, špecifikovať opatrenia v oblasti zlepšenia ekonomickej integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín, zmapovať plány podnikateľov v oblasti prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín a preskúmať dôvody neochoty firiem zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín.

Sumárne výsledky zrealizovaných kvantitatívnych a kvalitatívnych prieskumov sú uvedené v nasledujúcich častiach materiálu.

2. Podmienky podnikania štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku – výsledky kvantitatívneho a kvalitatívneho prieskumu

2.1 Dôvody odchodu z domovskej krajiny na Slovensko

Hlavnými dôvodmi odchodu štátnych príslušníkov tretích krajín z domovskej krajiny sú podľa výsledkov kvantitatívneho a kvalitatívneho prieskumu nepriaznivé ekonomické a životné podmienky, nedostatok pracovných príležitostí, či nevhodné podmienky na podnikanie.

Viac ako jedna pätina (20,7 %) z celkového počtu podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci kvantitatívneho prieskumu uviedla ako hlavný dôvod odchodu z domovskej krajiny **nízkú ekonomickú úroveň** a **17,3 % nepriaznivé všeobecné životné podmienky**. **Nevhodné podmienky na podnikanie** ako dôvod odchodu z domovskej krajiny uviedlo **15,3 %** podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín. Okrem uvedených dôvodov respondenti uviedli dôvody ako politické/etnické/náboženské napätie v domovskej krajine a nepriaznivú bezpečnostnú situáciu.

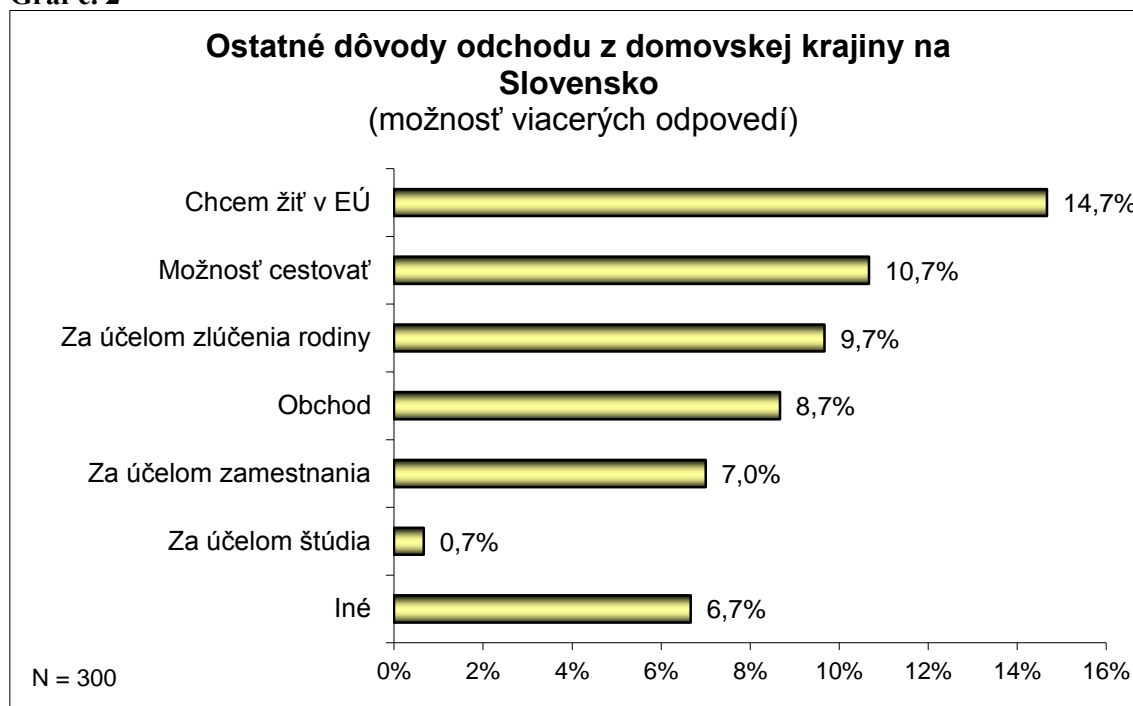
Graf č. 1



Zdroj: Slovak Business Agency

Medzi ostatnými dôvodmi odchodu z domovskej krajiny dominovali prevažne **subjektívne motívy jednotlivcov** ako aj **sociálne motívy**. Dôvod **chcem žiť v EÚ deklarovalo 14,7 % respondentov** a **možnosť cestovať 10,7 %**. Odchod z domovskej krajiny **za účelom zlúčenia rodiny uviedlo 9,7 %** respondentov. **8,7 % podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín** uviedlo ako dôvod odchodu z domovskej krajiny **možnosť obchodu** a **7 %** odišlo z domovskej krajiny za účelom zamestnania sa. Takmer **7 %** respondentov uviedlo, že dôvodom odchodu z domovskej krajiny boli iné ako uvedené dôvody a takmer **1 %** odišlo z domovskej krajiny za účelom štúdia.

Graf č. 2



Zdroj: Slovak Business Agency

U respondentov, ktorí boli zapojení do kvalitatívneho výskumu prevládali prevažne dôvody odchodu z domovskej krajiny spojené s nedostatkom pracovných príležitostí, ekonomickou nestabilitou, sťaženými podmienkami na podnikanie, či neslobodou. Príslušníci tretích krajín, ktorí odchádzali z domovskej krajiny s cieľom zapojiť sa do pracovného procesu počas rozhovorov spomínali, že využili známych, či tzv. klientov, ktorí im pomohli nájsť prvú prácu, či vybaviť prvé miesto pobytu. Zo svojej domovskej krajiny neodchádzali len tak naslepo, ale mali príslub práce či miesto pobytu pre seba a svoju rodinu. Pre väčšinu príslušníkov tretích krajín, ktorí vycestovali za prácou, bol tento prechod spojený s neistotou a strachom, ktorý bol umocnený zraniteľnosťou a úplnou odkázanosťou na cudzích ľuďoch, z ktorých navyše mali pocit, že ich chcú využiť či oklamať.

Ekonomickí migranti spomínali, že aj keď vo svojej domovskej krajine pracovali, tak im často meškala výplata, či boli vyplácaní v naturáliách. Iní zase spomínali, že aj keď doma podnikali, neboli so svojím zárobkom spokojní. Navyše politická situácia a geopolitické zmeny v regióne ich síce priamo neohrozovali na životoch, avšak zároveň nedávali nádej na zlepšenie situácie. Preto sa v istom bode rozhodli, že jedinou možnosťou je emigrácia.

Jeden z respondentov tiež spomínal, že jeho rodina dostala ponuku pracovať na Slovensku priamo pre firmu, ktorá investovala v ich domovskej krajine a pre ktorú jeho rodičia roky pracovali. Tí vycestovali za vidinou kariérneho rastu a zlepšenia životných podmienok ako aj rozšírenia obchodnej činnosti. Tiež však spomínal, že bolo a ešte stále je v jeho okolí bežné, že rodiny kompenzujú nedostatočný príjem tým, že vyšlú jedného člena rodiny do zahraničia, aby zarobil a posielal pravidelné platby naspäť. Pre respondentov zapojených do kvalitatívneho prieskumu tiež platí, že v prípade, že príslušníci tretích krajín už mali založenú rodinu, vycestovali rovno so všetkými členmi nukleárnej rodiny.

Príslušníci tretích krajín, ktorí vycestovali z domovskej krajiny na Slovensko za účelom štúdia, išli za vidinou lepšieho vzdelania. Obaja už mali za sebou prvý stupeň vysokoškolského

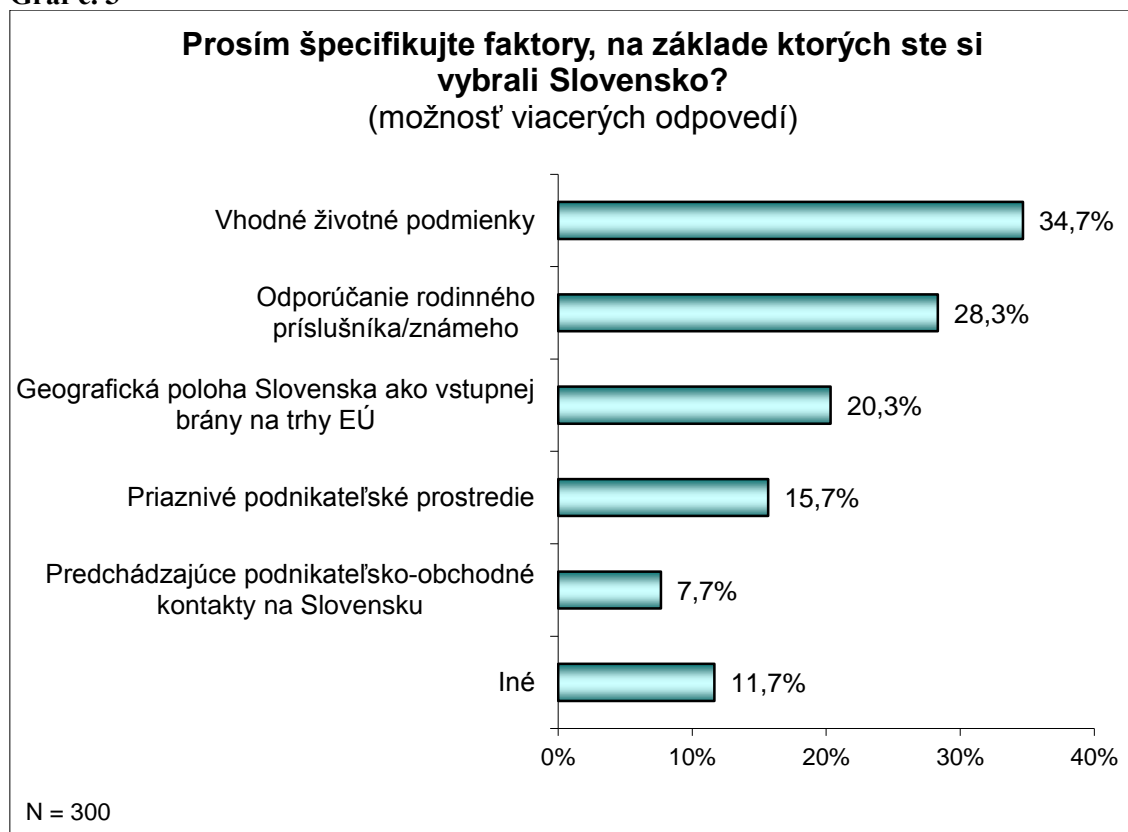
vzdelania a mali túžbu absolvovať ďalší stupeň v zahraničí. Pre týchto respondentov sa vycestovanie spája skôr s pozitívnymi emóciami, ako nadšenie z cestovania, spoznávanie sveta a nových kultúr, jedál a nápojov, či radosti zo skúsenosti, že sa nachádza mimo domova. Príslušníci tretích krajín, ktorí vycestovali z domovskej krajiny za účelom štúdia, prišli sami a až následne si na Slovensku našli partnera, respektíve založili rodinu.

2.2 Faktory výberu Slovenska ako cieľovej krajiny

Hlavné faktory výberu Slovenska ako cieľovej krajiny sú do značnej miery v korelácii s dôvodmi odchodu z domovskej krajiny. Podľa kvantitatívneho prieskumu **viac ako jedna tretina (34,7 %)** respondentov si vybrala Slovensko kvôli **vhodným životným podmienkam** ako protipól k dôvodu odchodu z domovskej krajiny pre nepriaznivé všeobecné životné podmienky. V súvislosti s odchodom z domácej krajiny za účelom zlúčenia rodiny, takmer **tretina 28,3 %** si vybrala Slovensko na **základe odporúčania rodinného príslušníka alebo známeho**.

Pätina (20,3 %) respondentov deklarovala, že si vybrala Slovensko ako cieľovú krajinu **pre jeho geografickú polohu ako vstupnej brány na trhy EÚ**, čo nadväzuje na zdôvodnenie odchodu z domovskej krajiny pre možnosť žiť v EÚ. **15,7 %** podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín prišlo na Slovensko kvôli **priaznivému podnikateľskému prostrediu** a **7,7 %** deklarovalo, že si vybrali Slovensko pre **predchádzajúce podnikateľsko-obchodné kontakty na Slovensku**. Takmer 12 % respondentov si vybralo Slovensko na základe iných ako uvedených faktorov.

Graf č. 3



Zdroj: Slovak Business Agency

Pre väčšinu respondentov kvalitatívneho prieskumu bol výber Slovenska prevažne náhodný, aj keď ich cesty boli veľmi odlišné. Pre niektorých išlo o pridelenú krajinu v rámci študijného pobytu (žiadna možnosť voľby), pre iných to bola prvá príležitosť vycestovať za prácou do zahraničia (prvá a tým pádom najlepšia). Niektorí vycestovali s rodičmi, ktorí pracovali pre slovenskú firmu investujúcu v ich domovskej krajine (istota príjmu v rodinnej firme) a pre niektorých bolo Slovensko tranzitná krajina (plánom boli krajiny západnej Európy).

„Slovensko absolútne nebola pôvodná destinácia. [...] Ako všetci sme mali zahraničný americký sen o západe, kvôli možnosti zárobku a štandardom života. Slovensko nebola a ani teraz nie je vyhľadávaná krajina, je to prechodná krajina. Ale ja som spokojný s tým, čo som dosiahol za 20 rokov a s tým, že všetky moje deti majú vysokoškolské vzdelanie a prácu. Majú oveľa, oveľa spokojnejší život, ako by sme kedy v XXX mali.”
(respondent zo Srbska)

Slovensko bolo pre niektorých najprv považované za prechodnú krajinu, v ktorej sa nakoniec rozhodli zostať. Dôvody zapustenia koreňov boli hlavne osobné väzby, ktoré si počas štúdia, respektíve prvých rokov zamestnania a podnikania vybudovali. Podstatná bola aj znalosť pomerov, ktoré by si v novej krajine museli osvojiť. Taktiež išlo o zvyk a v neposlednom rade o úspech v podnikaní, čo im dodávalo chuť ďalej podnikat' na Slovensku.

Pre respondentov, ktorým sa končil pobyt na základe ich pôvodného účelu bolo podstatné, ako jednoduché bolo vybaviť si pobyt a začať podnikat'.

„Bolo mi vtedy jedno, že či budem na Slovensku alebo v Čechách podnikat', keď už som vedel jazyk. Vtedy [1992] sa dalo zmeniť účel pobytu, tak som si najprv založil živnosť a potom s.r.o. Vtedy to bolo jednoduché, nie ako teraz. Tiež sa dalo založiť si spoločnosť na široké spektrum činností - reklamná činnosť, sprostredkovanie tovaru - veľkoobchod alebo maloobchod. To teraz už nie je možné.” (respondent z Vietnamu)

Pre podnikateľov, ktorí prišli z krajiny patriacej do skupiny slovanských jazykov, bol jedným z hlavných dôvodov príchodu, respektíve zotrvania na Slovensku, väčšia podobnosť kultúr, ktorá im bola bližšia ako tá západných krajín. Táto blízkosť uľahčuje nielen rýchlejšie zvládnutie jazyka, ale zároveň zjemňuje dopady kultúrneho šoku, ktorú všetci cudzinci a ich rodinní príslušníci pri príchode prežívajú. Menšia geografická vzdialenosť k domovskej krajine navyše umožňuje intenzívnejší kontakt s rodinou, ktorá zostala v pôvodnej krajine, čím sa tiež znižuje následok pocitu vykorenenia zo svojej komunity či kultúry.

„Bolo to miesto prechodné, stále sme mali namierené do Austrálie. Ale keď sme s manželkou videli, aký šok zažili deti po troch mesiacoch tu, že to boli úplne iné charaktery. Bol to kultúrno-civilizačný šok, išli z úplne iného prostredia do 5. triedy slovenskej školy. Vtedy sme sa rozhodli, že im nebudeme robiť ďalšie šoky a rozhodli sa, že sa budeme venovať podnikaniu a životu na Slovensku.” (respondent zo Srbska)

Pri otázke prečo ste sa rozhodli podnikat' na Slovensku väčšina respondentov spomenula, že to bola jediná voľba. Zhodli sa na tom, že mali problém sa zamestnať napriek tomu, že mali potrebné kvalifikácie (VŠ vzdelanie) či jazykové schopnosti, ktoré by ich na tú prácu predurčovali.

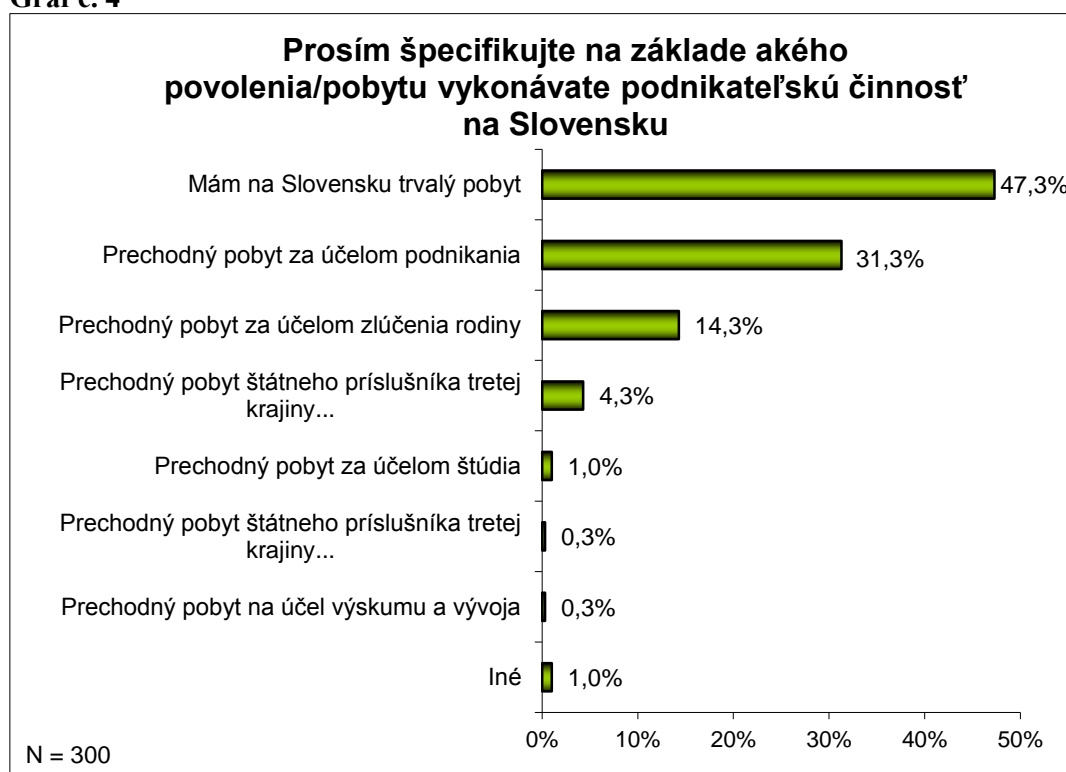
„Diplomy nám neuznali, lebo sme ich nemali nostrifikované, takže sme sa nemohli zamestnať. Takže mojim cieľom bolo, čo najrýchlejšie vybaviť podnikanie. Paralelne sme sa učili jazyk a deti chodili do školy. Snažili sme sa podnikat', niekedy to šlo lepšie, niekedy horšie. Nie sme výnimka. sme ako 95% ostatných prisťahovalcov. Nezostalo

nám nič iné, než podnikat'. Mali sme nejaký kapitál, chuť robiť a vedeli sme, ako treba podnikat'. Lebo Slováci sa vtedy báli. My sme mali skúsenosti. My sme nemali na výber. Keď sme odchádzali, tak sme sa dohodli, že sa nevrátíme. Museli sme uspieť.'"
(respondent zo Srbska)

2.3 Formy povolenia pobytu na vykonávanie podnikateľskej činnosti

Takmer polovica (47,3 %) podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín zapojených do kvantitatívneho výskumu má na Slovensku trvalý pobyt, 31,3 % vykonáva podnikateľskú činnosť na základe prechodného pobytu za účelom podnikania a 14,3 % má prechodný pobyt za účelom zlúčenia rodiny. Menšia skupina (4,3 %) podnikateľov majú prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorá má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte. Rovnako 1 % respondentov vykonáva podnikateľskú činnosť na základe prechodného pobytu za účelom štúdia alebo uviedli iný typ povolenia. Ďalší respondenti s rovnakým podielom 0,3 % uviedli, že majú na Slovensku prechodný pobyt za účelom výskumu a vývoja a prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie Slováka žijúceho v zahraničí

Graf č. 4

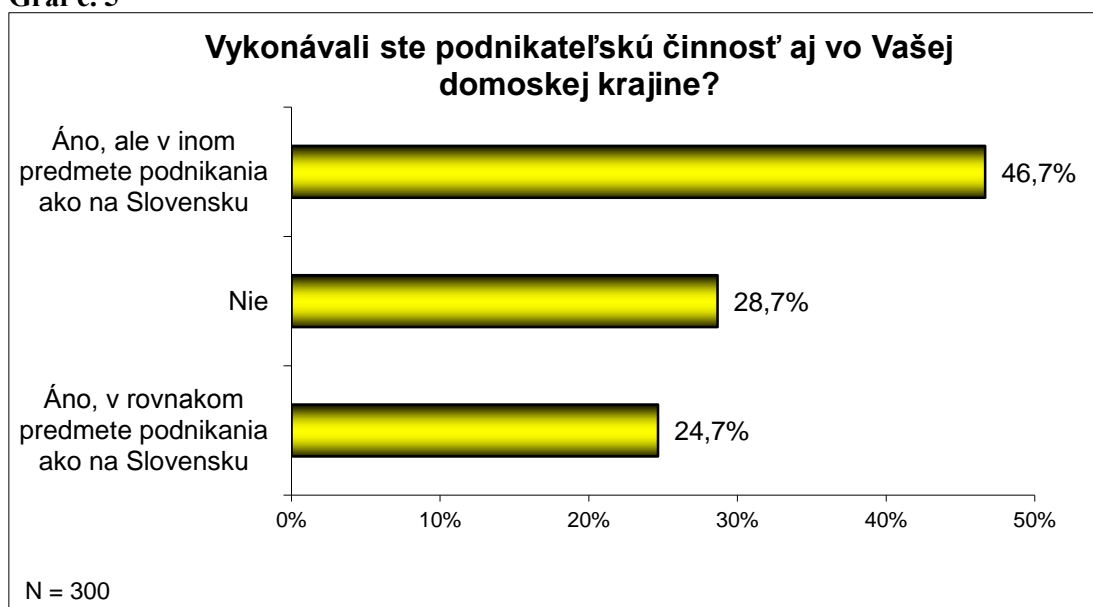


Zdroj: Slovak Business Agency

2.4 Podnikateľská aktivita štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku

Podľa výsledkov kvantitatívneho prieskumu **viac ako dve tretiny (71,4 %)** podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín **vykonávali podnikateľskú činnosť aj v domovskej krajine. Necelá polovica (46,7 %)** podnikateľov avšak uviedla, že v domovskej krajine podnikala **v inom predmete podnikania ako na Slovensku**. Iba **takmer štvrtina (24,7 %)** podnikateľov podniká **v rovnakom predmete podnikania** na Slovensku v akom podnikala v domovskej krajine. 28,7 % podnikateľov nevykonávala v domovskej krajine pred príchodom na Slovensko žiadnu podnikateľskú činnosť.

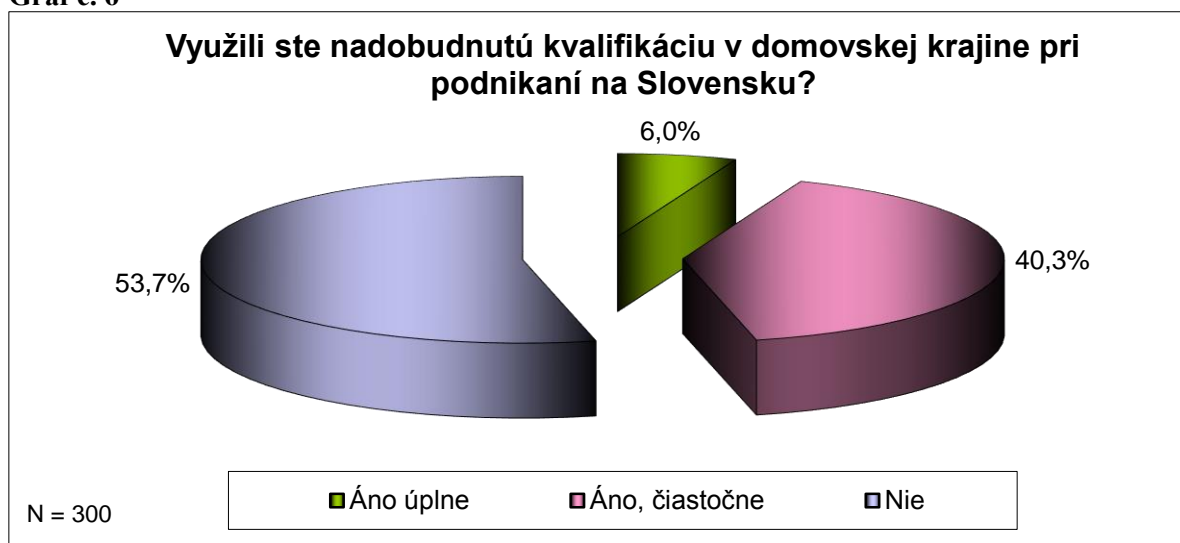
Graf č. 5



Zdroj: Slovak Business Agency

V rámci podnikania na Slovensku **viac ako polovica (53,7 %)** podnikateľov **nevyužila kvalifikáciu nadobudnutú v domovskej krajine**. **Menej ako polovica (46,3 %)** podnikateľov kvalifikáciu nadobudnutú v domovskej krajine využila, pričom 40,3 % ju využilo iba čiastočne a 6,0 % plne využilo svoju nadobudnutú kvalifikáciu.

Graf č. 6

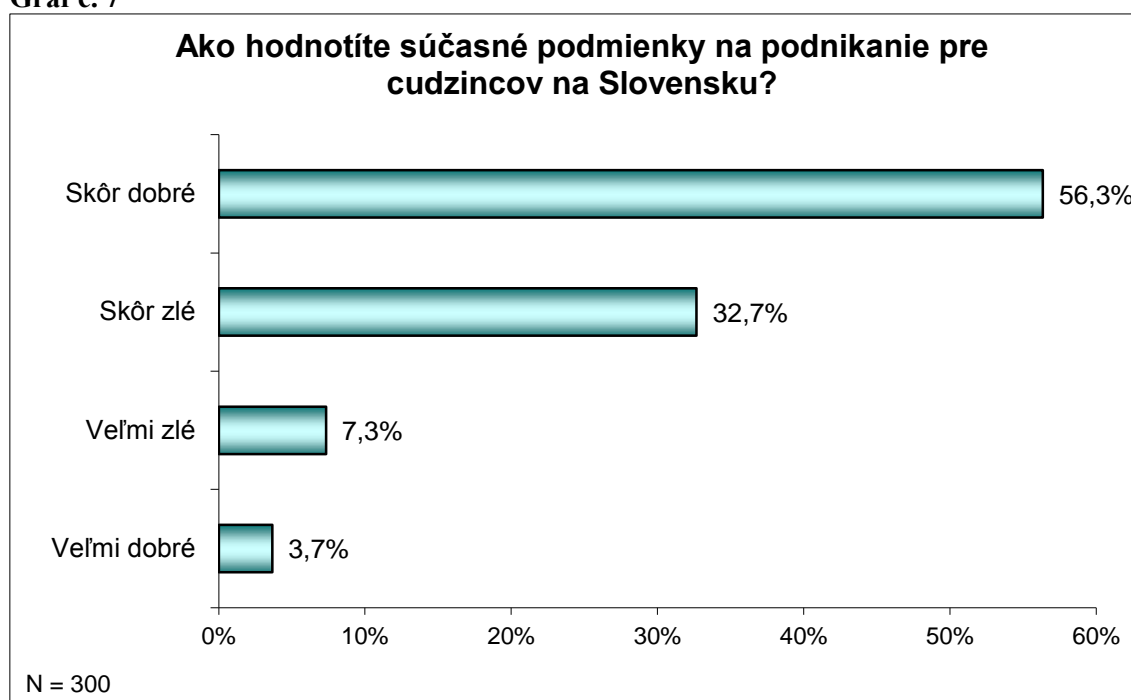


Zdroj: Slovak Business Agency

2.5 Hodnotenie súčasných podmienok na podnikanie pre štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku

Viac ako polovica (56,3 %) podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín zapojených do kvantitatívneho prieskumu zhodnotilo súčasné podmienky na podnikanie pre cudzincov na Slovensku ako **skôr dobré**. Opačný názor vyjadrila **takmer tretina (32,7 %)**, ktorá hodnotí súčasné podmienky na podnikanie pre cudzincov na Slovensku ako **skôr zlé**. Ako veľmi zlé zhodnotilo súčasné podmienky na podnikanie pre cudzincov na Slovensku o niečo viac ako 7 % respondentov. 3,7 % podnikateľov označila súčasné podmienky na podnikanie pre cudzincov na Slovensku ako veľmi dobré.

Graf č. 7



Zdroj: Slovak Business Agency

Respondenti v rámci kvalitatívneho výskumu zdôraznili, že jeden z najväčších nedostatkov na Slovensku je **neustále sa meniace podnikateľské prostredie**. Svrnne sa vyjadrili, že v dnešnej dobe je nutné si najat' účtovníčku a právnicka, ktorí sa tejto oblasti venujú na plný úväzok, lebo oni sami tie zmeny už nestíhajú sledovať. Aj tí, ktorí na Slovensku žijú a podnikajú dlhodobo (viac ako 20 rokov) a kedysi si účtovníctvo a mzdy viedli sami, to už v dnešnej dobe nerobia, práve kvôli komplikovanosti a neustálym zmenám v zákonoch a nariadeniach.

Podnikatelia sa sťažujú najmä na vysoké daňové zaťaženie ako aj náklady na zamestnancov (odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne). Tvrdia, že ak by tieto náklady boli nižšie, tak by sa podnikatelia nesnažili systém obísť, ale priznávali by zamestnancom vyššie mzdy, respektíve by zamestnávali viac ľudí.

Niektorí respondenti, hlavne v prípade viditeľnej fyzickej odlišnosti od majoritnej spoločnosti, tiež spomínali problém s diskrimináciou v prístupe, iní vnímajú niektoré nariadenia diskriminačne.

„Nie každý, kto sem príde podnikat' je zlodej, nie každý kto má šikmé oči musí predávať textil na Miletičke. Každý deň, keď vyrazíte na ulicu, sa s tým stretnete. Nielen v

osobnom, ale aj v profesionálnom živote. Keď prídete na daňový úrad, alebo colnicu, tam je to na dennom poriadku. Niekedy odchádzal človek z tých úradov taký deprimovaný, že až.” [...] „Keď ide v TV príspevok o tom, že niekto z našich urobil niečo zlé, tak už sme na druhý deň všetci podozriví. Bezchybné ovládanie jazyka na tom nič nemení.” (respondent z Vietnamu)

Podnikatelia pôvodom z tretích krajín sa tiež sťažujú na odlišné pravidlá pre slovenských a zahraničných podnikateľov. Všetci, ktorí už získali občianstvo, rozprávali o ľahších podmienkach a úľave, že už nemusia riešiť pobyt a s tým tvrdsie podmienky pre podnikanie. Podnikatelia z tretích krajín sa ponosujú na výšku finančnej čiastky, ktorú treba mať blokovánú na účte a fakt, že potvrdenie z banky o disponibilných zostatkoch na účte musia nosiť stále so sebou. Zdá sa im to nebezpečné a zneužiteľné v prípade straty, či odcudzenia. Zahraniční podnikatelia, ktorí nemajú slovenské občianstvo, taktiež spomínajú neférový prístup zo strany zdravotných poisťovní. **Tvrdia, že jediná poisťovňa, ktorá je ich ochotná poistiť,** je Union a tá je drahšia ako ostatné. Tiež hovoria o skúsenostiach s dlhým čakaním, jazykovej bariére, neľudskom prostredí a zlom zaobchádzaní na cudzineckej polícii.

Čo sa týka prístupu slovenských úradov, tak sa väčšina zahraničných podnikateľov zhoduje, že v konečnom dôsledku vybaví, čo potrebujú, ale treba na to čas, trpezlivosť a peniaze. Väčšina z podnikateľov tvrdí, že sa nedajú hodnotiť jednotlivé inštitúcie ako celok, lebo je to zakaždým o individuálnom prístupe úradníkov. Taktiež sa zhodli, že informácie úradníci zväčša vedia podať, len musí človek presne vedieť, čo si pýtať a v prípade negatívnej odpovede si to treba ešte raz overiť u kolegu pri inom okienku.

Väčšina sa taktiež zhodne, že kontrolné úrady, ako napr. Slovenská obchodná inšpekcia, je veľmi prísna. Často bez mihnutia oka naparí pokuty namiesto toho, aby napomenula a až v prípade opakovaného porušenia zákona, pokutovala. Taktiež v tejto súvislosti spomínajú, že nie všetci podnikatelia sú si rovní a že trestanie a vo všeobecnosti prístup štátnych inštitúcií je selektívny.

Podnikatelia pozitívne vnímajú prístup informácií na internete ako aj zavádzanie elektronickej komunikácie a služieb (napr. pokladňa, ohlasovanie zmien, nahlásenie živnosti), čo podľa ich slov systém zjednodušuje a urýchľuje ich prácu. Navrhujú však, aby sa nemuseli viesť záznamy duplicitne - v papierovej a elektronickej forme.

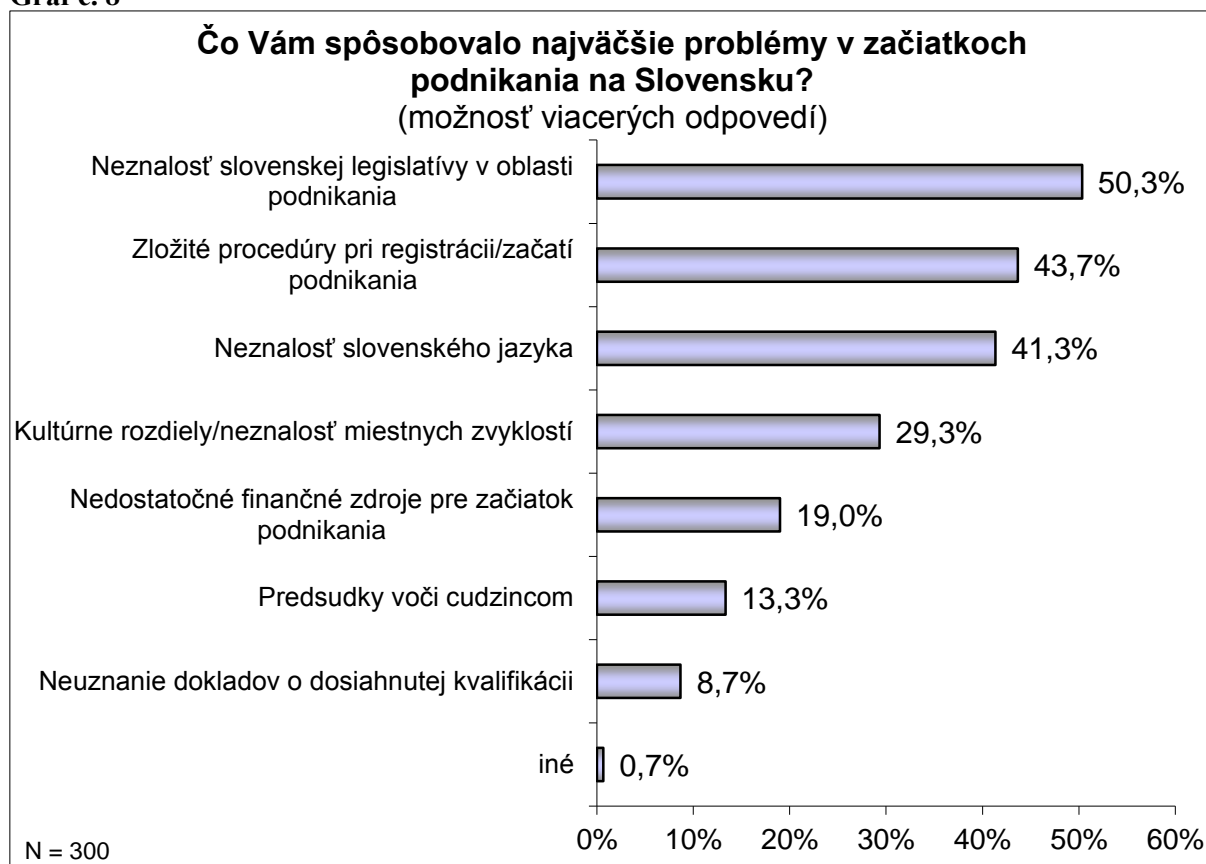
2.6 Najčastejšie problémy štátnych príslušníkov tretích krajín v začiatkoch podnikania na Slovensku

Podľa výsledkov zrealizovaných prieskumov vyplýva, že podnikatelia z tretích krajín mali v začiatkoch svojho **podnikania najväčšie problémy s neznalosťou slovenskej legislatívy, so zložitými procesnými úkonmi pri založení podniku a s jazykovou bariérou.**

Viac ako polovica (50,3 %) respondentov v rámci kvantitatívneho prieskumu vníma ako najväčší problém **neznalosť slovenskej legislatívy v oblasti podnikania.** **43,7 % podnikateľov** označilo ako problematické v začiatkoch podnikania aj **zložité procedúry pri registrácii/začatí podnikania** a takmer pätina (19,0 %) uviedla, že najväčšie problémy v začiatkoch podnikania pre nich predstavovali nedostatočné finančné zdroje pre začiatok podnikania. Vyššie uvedené problémy sú charakteristické pre podnikateľské prostredie vo

všeobecnosti, ale vzhľadom na zložitosť postupov v prípade štátnych príslušníkov tretích krajín sú tieto problémy ešte markantnejšie.

Graf č. 8



Zdroj: Slovak Business Agency

Podnikatelia z tretích krajín v rámci kvalitatívneho výskumu, ktorí si firmu zakladali nedávno, tvrdia, že bez právnik, účtovníčky a firmy, ktorá sa venuje zakladaniu firmy, v dnešnej dobe nie je možné začať podnikat', lebo je to príliš komplikované. Tiež sa sťažujú, že ten proces trvá dlhšie ako v okolitých krajinách a že je pre cudzincov dvojnásobne až štvornásobne drahší, ako keď si s.r.o. zakladá slovenský občan.

„Začiatky sú ťažké. Tie byrokratické procedúry, ktoré sú nezmyselné doteraz. Každý deň tie bariéry musí človek prekonávať. Keď nastúpila nová generácia, ktorá už mala skúsenosť zo zahraničia, tak už sa tie bariéry zmenšujú.“ [...] „Jazyková bariéra je najväčšia [prekážka]. Pre mňa nie. Jazyk mi veľmi veľa pomohol. Vynikal som nad ostatnými tým, že ovládam jazyk a tým pádom predpisy a zákony. Vždy som pôsobil ako manažér a riaditeľ, budoval som systémy. Aj štúdium psychológie tu na Slovensku mi pomohlo.“ (respondent z Vietnamu)

Z uskutočnených rozhovorov tiež vyplýva, že zahraniční podnikatelia sú na začiatku podnikania veľmi závislí na rodine, svojich známych, či komunitách zahraničných podnikateľov na Slovensku. V prípade, že známi a rodina nepodniká a daná komunita nie je natoľko súdržná a aktívna, musia zvoliť často až dvojnásobne drahšiu cestu cez právnickú firmu, ktorá sa špecializuje na zakladanie s.r.o. pre príslušníkov tretích krajín. Negatívne skúsenosti spomínajú aj pri hľadaní účtovníčky.

„Musela som si zobrať kopec školení osobne, aby som sa z toho vysomárila, lebo som cítila, že niečo nie je v poriadku s tou účtovníčkou. [...] Cez školenia a lektorov mi odporučili terajšiu účtovníčku a z tou som už spokojná [za obdobie pätnástich mesiacov tretia].” (respondent z Ruska)

Z hĺbkových rozhovorov vyplynulo, že komunity z Číny a Vietnamu sú pomerne organizované a súdržné a poradenstvo či pomoc podnikateľom-krajanom poskytujú. Príslušníci z Ruska, Ukrajiny a Srbska o takýchto komunitách, ktoré by krajanom pomáhali v podnikaní, nevedia. Ak aj nejaké spolky alebo skupiny existujú, tak sú veľmi neformálne a fungujú skôr na kamarátskej báze, alebo sa sústreďia na kultúrno-sociálny rozmer viac ako na podnikateľskú činnosť.

V počiatočných zahraničných podnikateľom pomáha Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM), či nadácie ako napríklad Nadácia Milana Šimečku. Štátne inštitúcie ako napríklad živnostenský, alebo daňový úrad tiež do určitej miery pomáhajú, ale kvôli jazykovej bariére to práve pri začínajúcich podnikateľoch nefunguje veľmi efektívne. Preto začínajúci podnikatelia, ktorí jazyk neovládajú, musia využívať svojich známych, sprostredkovateľa či prekladateľa z danej komunity, alebo profesionálne platené služby.

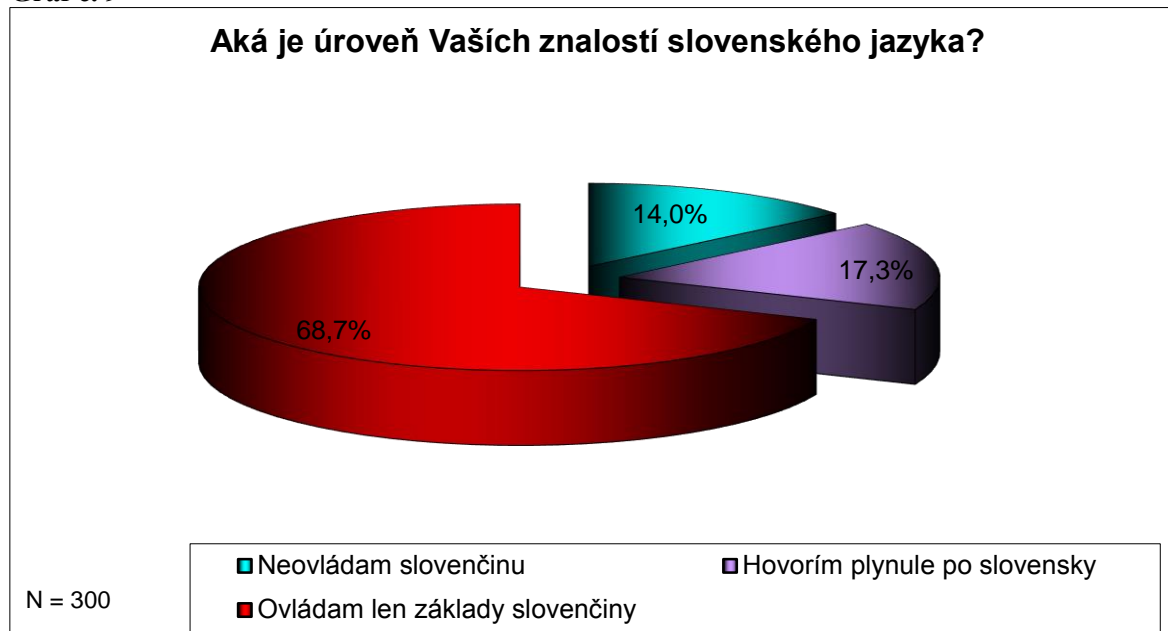
„Mala som šťastie, mne s tým pomohla manželova rodina, ktorá pomáha dodnes. Švagor je podnikateľ a pomohol v začiatkoch, dal firmu na začiatok na seba, povedal, čo mi bolo treba. Potom som už všetko vybehávala sama. Napríklad na internete som si pozerala, kto predáva pokladne. Porovnala som a vybrala najlacnejšie. Ak máte peniaze, dá sa všetko.” (respondent z Ukrajiny)

Respondenti tiež spomínali neustále sa meniace podnikateľské prostredie v zmysle nariadení o pobyte a podnikaní, čo býva problém, s ktorým sa potýkajú až doteraz. Konkrétne spomínali, že pri zmene typu pobytu bolo treba meniť aj živnosť, respektíve sa menili nároky na vykazovanie zisku, či predkladanie dokumentov pre s.r.o., čo odvádza pozornosť od podnikania, čím sa znižujú zisky nielen pre nich, ale aj pre štát. Príslušníci tretích krajín, ktorí na Slovensku podnikajú, tiež hovoria, že v dnešnej dobe je potrebný veľký počiatočný kapitál, ktorý si kvôli vysokým úrokom nepožičiavajú v banke, ale od známych, či rodiny. Tí podnikatelia, ktorí začínali pred viac ako 20 rokmi hovoria, že dnes sú podmienky ešte tvrdšie, lebo nielenže je na trhu väčšia konkurencia, ale aj podmienky na založenie firmy ako aj predĺženie pobytu na základe podnikania sú oveľa tvrdšie ako boli, keď oni začínali. Stáva sa, že kvôli povinnému vykazovaniu ziskov už od prvého roku, veľa zahraničných podnikateľov buď skrachuje, alebo si nedáva techniku zakúpenú na podnikanie do nákladov, ale vypláca si väčší zisk a následne to kupuje ako súkromná osoba. **Navyše je pri prechodnom pobyte na založenie s. r. o. potrebný slovenský konateľ, čo naďalej predlžuje a predražuje proces začatia podnikania.**

„Keď máte trvalý pobyt, už tie zásadné problémy neriešite. Otvoriť si firmu na prechodný pobyt, to je dosť komplikované. Tuším len na zlúčenie rodiny si môžete otvoriť firmu, ale v iných prípadoch musíte meniť povolenie na pobyt. Ak ste zamestnaní, nemôžete popritom mať firmu. V prípade štúdia môžete, ale aj to je novinka. A na založenie s. r. o. musíte dať najprv slovenského konateľa, potom keď je firma zaregistrovaná, sa to mení. Potom keď ste konateľom musíte vykazovať čistý zisk 20-násobku životného minima. To je brutálne. Po prvé si človek otvorí firmu, čo bez pomoci právnikov, firmy ktorá sa sústreďuje na zakladanie firmy pre cudzincov, nemáte šancu, ale vôbec. A potom na ulici len tak nenájdete Slováka, ktorý by vám robil konateľa dočasne.” (respondent z Ruska)

Jedným z problémov štátnych príslušníkov z tretích krajín je aj **neznalosť slovenského jazyka**, čo **deklarovalo 41,3 %** respondentov. Z prieskumu vyplýva, že **viac ako dve tretiny (68,7 %)** podnikateľov **ovládajú len základy slovenčiny** a takmer **pätina (14,0 %)** slovenčinu **vôbec neovláda**. **17,3 %** respondentov **hovorí plynule po slovensky**.

Graf č. 9

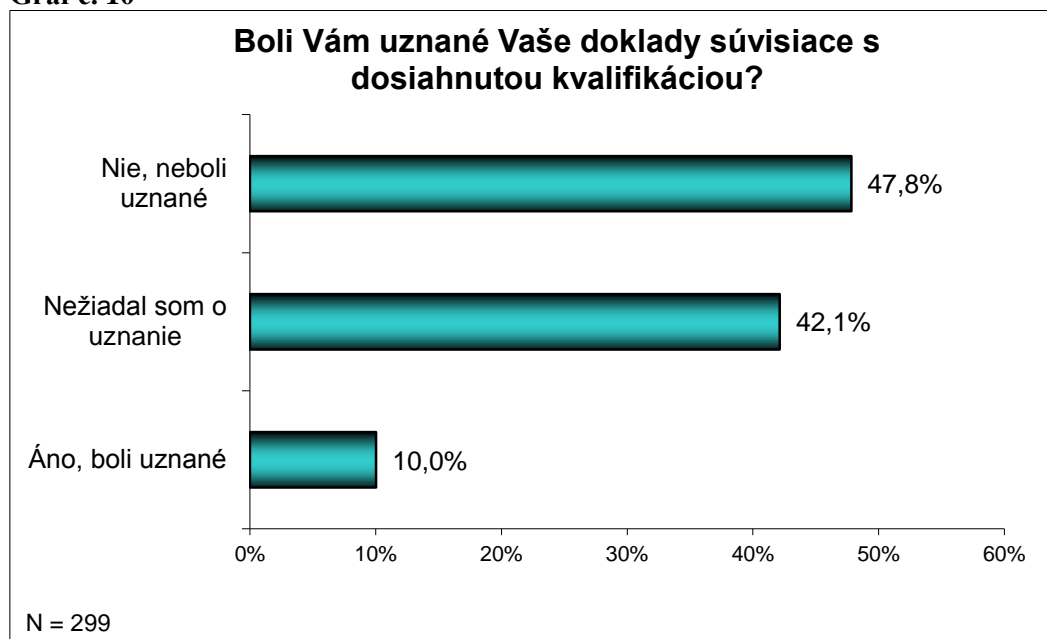


Zdroj: Slovak Business Agency

Pre podnikateľov, ktorí pred začatím podnikania absolvovali slovenskú strednú či vysokú školu, resp. boli v zamestnaneckom pomere a tým pádom sa naučili plynule po slovensky, nebol jazyk pri vybavovaní podnikania problém. **Všetci sa však zhodujú, že bez znalosti slovenského jazyka sa na Slovensku podnikat' nedá a to hlavne v styku so štátnymi inštitúciami.** Najviac sa sťažujú, že ani úrady, ktoré sú styčným bodom pre komunikáciu s cudzincami (ako napríklad cudzinecká polícia, či colný úrad) nevedia komunikovať a dokonca ani nemajú k dispozícii informácie v cudzích jazykoch. Vo výnimočných prípadoch sú informácie dostupné v anglickom jazyku, formuláre a oficiálna komunikácia však prebieha len v slovenčine.

Ďalším problémom v začiatkoch podnikania boli kultúrne rozdiely/neznalosť miestnych zvyklostí, uviedlo to 29,3 % respondentov a predsudky voči cudzincom s podielom 13,3 %. Problémy v začiatkoch podnikania podnikateľom štátnym príslušníkom tretích krajín spôsobovalo aj neuznanie dokladov o dosiahnutej kvalifikácii, deklarovalo to takmer 9% respondentov. **Takmer polovici (47,8 %)** podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín **neboli uznané doklady súvisiace s dosiahnutou kvalifikáciou** v domovskej krajine. Zároveň 42,1 % respondentov uviedlo, že o uznanie dokladov súvisiacich s dosiahnutou kvalifikáciou ani nežiadali. Doklady súvisiace s dosiahnutou kvalifikáciou boli uznané iba 10 % oslovených podnikateľov.

Graf č. 10

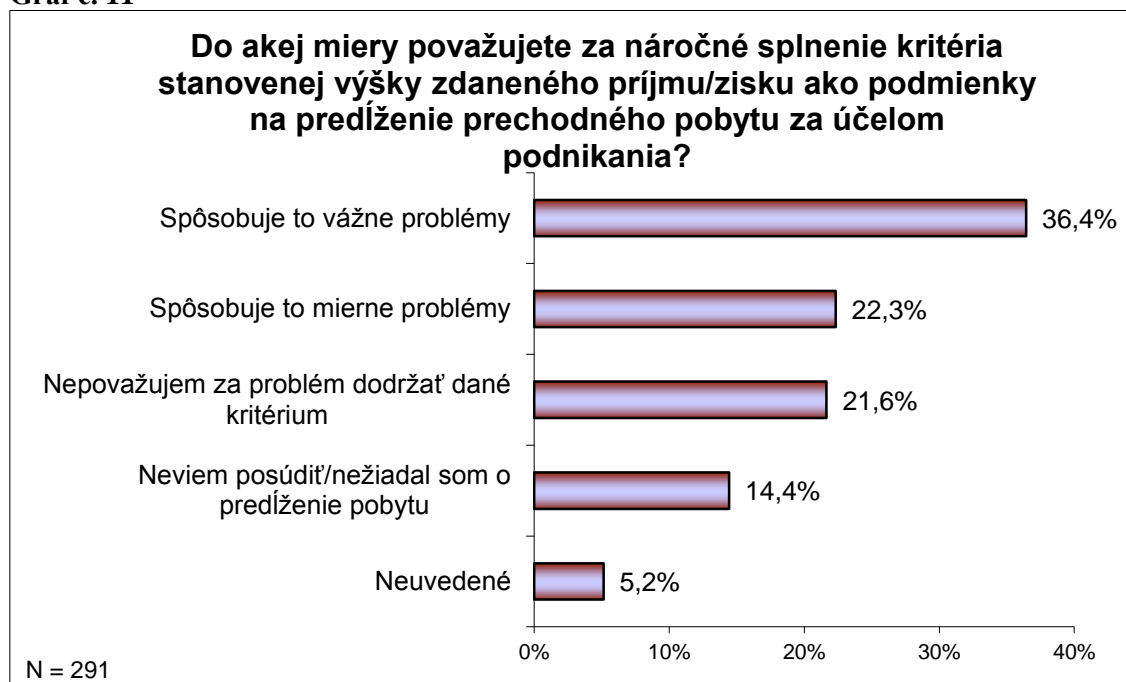


Zdroj: Slovak Business Agency

Takmer tretina (31,3 %) respondentov uviedla, že vykonáva podnikateľskú činnosť na Slovensku na základe prechodného pobytu za účelom podnikania.

Prechodný pobyt za účelom podnikania je vydávaný najviac na tri roky a po jeho vypršaní je potrebné požiadať o obnovenie prechodného pobytu. Jedným z kritérií na obnovenie prechodného pobytu za účelom podnikania je dosiahnutie stanovenej výšky zdaneného príjmu/zisku (dvadsaťnásobok platného životného minima). Splnenie tohto kritéria **spôsobuje pre 36,4 % respondentov vážne problémy** a pre **22,3 % to predstavuje mierne problémy**. Viac ako pätina (21,6 %) dokáže splniť dané kritérium a preto ho nepovažuje za problém. 14,4 % respondentov sa k splneniu kritéria nevedelo vyjadriť, resp. zatiaľ nežiadali o predĺženie pobytu.

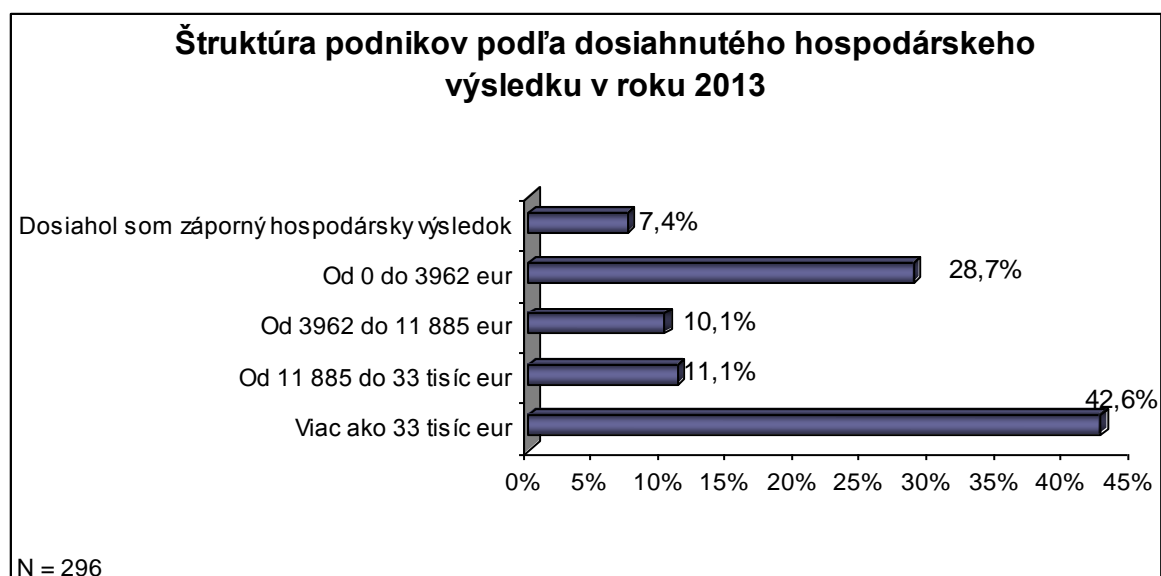
Graf č. 11



Zdroj: Slovak Business Agency

Zo štruktúry zapojených podnikov do kvantitatívneho prieskum podľa dosiahnutého hospodárskeho výsledkov v roku 2013 vyplýva, že túto podmienku splnili iba takmer dve tretiny 63,8 % podnikateľov. Naopak 28,7 % by túto podmienku v prípade žiadania o obnovenie povolenia na pobyt na účel podnikania nespĺnilo, kvôli nedostatočnej výške dosiahnutého hospodárskeho výsledku a 7,4 % dokonca dosiahlo záporný hospodársky výsledok.

Graf č. 12

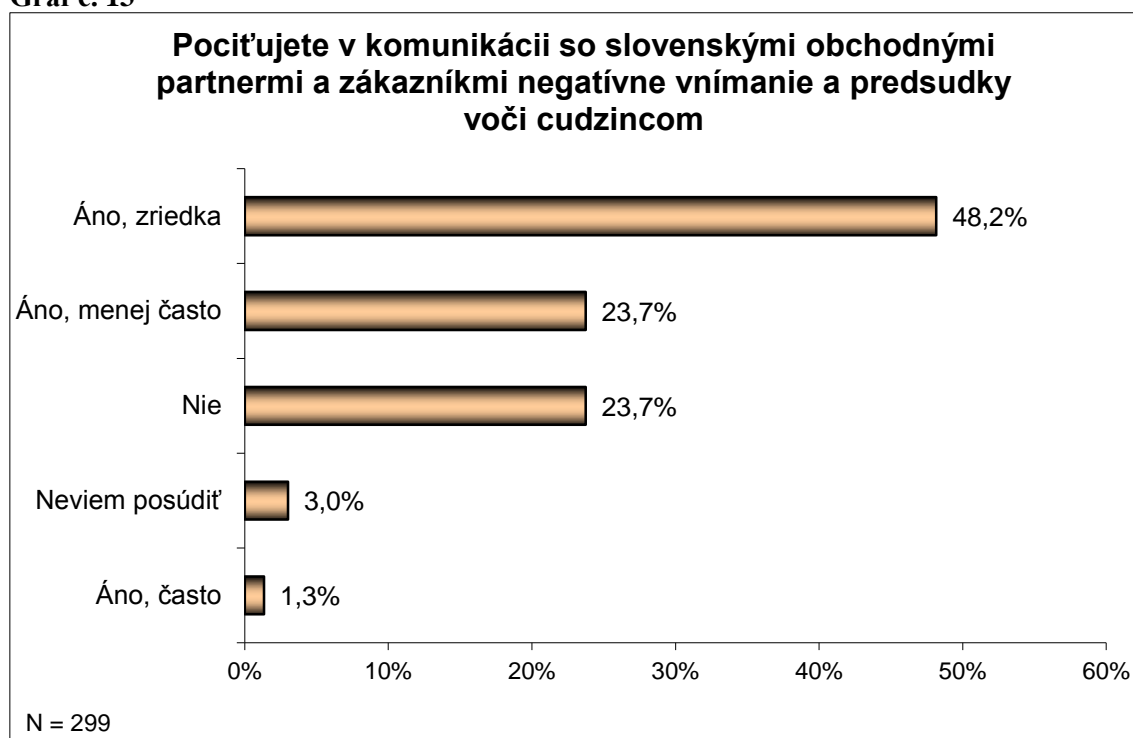


Zdroj: Slovak Business Agency

2.7 Postavenie podnikateľov štátnych príslušníkov z tretích krajín voči obchodným partnerom a zákazníkom

Negatívne vnímanie a predsudky voči cudzincom zo strany slovenských obchodných partnerov a zákazníkov v rámci komunikácie **pocit'uje až 73,2 % opýtaných kvantitatívneho prieskumu**, avšak periodičita výskytu predsudkov sa mierne líši. **Takmer polovica (48,2 %) respondentov pocit'uje v komunikácii negatívne vnímanie a predsudky iba zriedka a 23,7 % menej často.** 1,3 % podnikateľov uviedlo, že z predsudkami a negatívnym vnímaním v komunikácii sa stretáva často. Naopak 23,7 % nepocit'uje v komunikácii so slovenskými obchodnými partnermi a zákazníkmi žiadne negatívne vnímanie a predsudky voči cudzincom. 3 % opýtaných nevedelo danú situáciu posúdiť.

Graf č. 13



Zdroj: Slovak Business Agency

2.8 Forma pomoci podnikania štátnych príslušníkov tretích krajín

Najžiadanejšou formou pomoci zo strany štátnych príslušníkov tretích krajín je podľa výsledkov kvantitatívneho prieskumu **prehľadný web s komplexnými informáciami o podnikaní cudzincov**, deklarovalo to **27,7 % podnikateľov** štátnych príslušníkov tretích krajín. Ďalej **19,3 % podnikateľov** by privítalo **publikácie o podmienkach podnikania na Slovensku v cudzojazyčných vydaniach**, čo má súvis s pomerne vysokým podielom štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorý ovládajú iba základy slovenského jazyka alebo ho neovládajú vôbec. Na to nadväzuje možnosť **dotovaných jazykových kurzov slovenského jazyka**, čo by privítalo **19,0 % opýtaných**. **Dlhodobé poradenstvo a mentoring zameraný na prekonávanie prekážok podnikania** ako najviac nápomocnú formu pomoci označilo **17,7 % opýtaných**. Takmer pätina (15,0 %) respondentov považuje za najviac nápomocnú formu pomoci podnikania networking, resp. sieťovanie a výmenu skúseností etablovaných

podnikateľov cudzincov na Slovensku. Formu pomoci podnikania prostredníctvom zlepšenia prístupnosti k finančným zdrojom označilo 8,0 % podnikateľov a semináre a konferencie 4,3 % respondentov. Iné ako uvedené formy pomoci by privítalo 11,3 % podnikateľov.

Graf č. 14



Zdroj: Slovak Business Agency

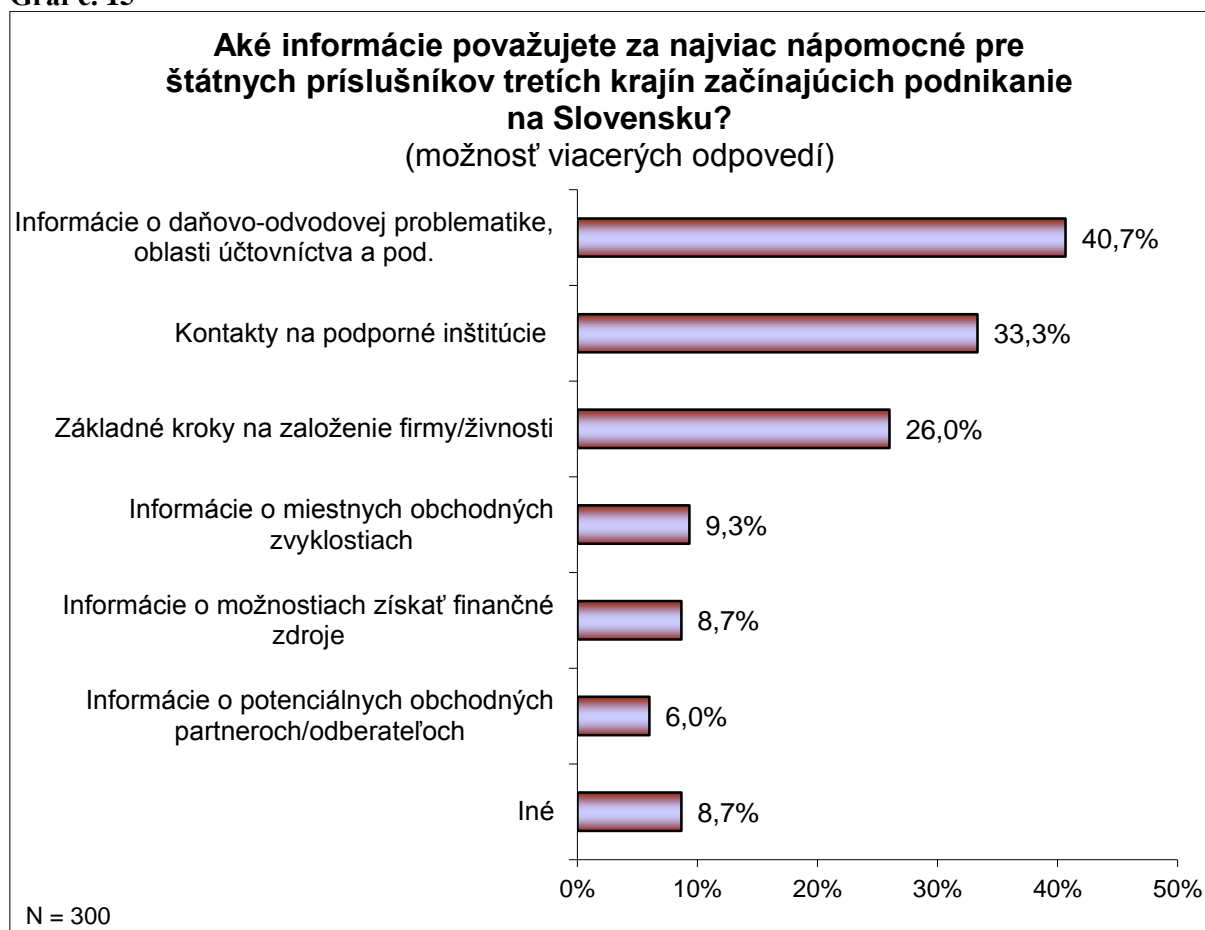
Príslušníci tretích krajín zapojení do kvalitatívneho výskumu, ktorí na Slovensku podnikajú, by najviac privítali pomoc vo forme **počiatočného finančného kapitálu**, či už vo forme jednorazovej investície, alebo zvýhodnených pôžičiek. Privítali by takéto pôžičky aj pri rozširovaní podnikania a to formou pôžičiek s nižším úrokom ako ponúka banka. Podnikatelia si tiež vedia predstaviť systém matchingových grantov, pri ktorých by štát pôsobil ako garant, respektíve ako poskytovateľ polovice prostriedkov potrebných na podnikanie a žiadateľ by prispel svojou polovicou. Podnikatelia s pôvodom mimo územia Slovenska by tiež privítali poradenstvo v oblasti podnikania a obchodu, konkrétne v oblasti odvodov, daní a vedenia účtovníctva.

Príslušníci tretích krajín, ktorí na Slovensku podnikajú, by podľa výsledkov kvalitatívneho výskumu tiež privítali (neformálne) združenia pre podnikateľov, ktoré by ponúkali základné kurzy vedenia firmy, či coaching/mentoring pri určovaní smerovania firmy do budúcnosti.

2.9 Informácie nápomocné pre štátnych príslušníkov tretích krajín začínajúcich podnikanie na Slovensku

Za najviac nápomocné informácie v začiatkoch podnikania sú medzi oslovenými podnikateľmi považované najmä **informácie o daňovo-odvodovej problematike, oblasti účtovníctva a pod.** (40,7 %). **Viac ako tretina (33,3 %)** respondentov označila za najviac nápomocné v začiatkoch podnikania **kontakty na podporné inštitúcie**. Najviac nápomocné informácie v začiatkoch podnikania by podľa **viac ako pätiny (26,0 %) respondentov** boli aj **informácie o základných krokoch na založenie firmy/živnosti**. Ďalšie informácie v začiatkoch podnikania, ktoré považovali podnikatelia za najviac nápomocné pre štátnych príslušníkov tretích krajín boli: informácie o miestnych obchodných zvyklostiach (9,3 %), informácie o možnostiach získať finančné zdroje (8,7 %) a informácie o potenciálnych obchodných partneroch /odberateľoch (6%).

Graf č. 15



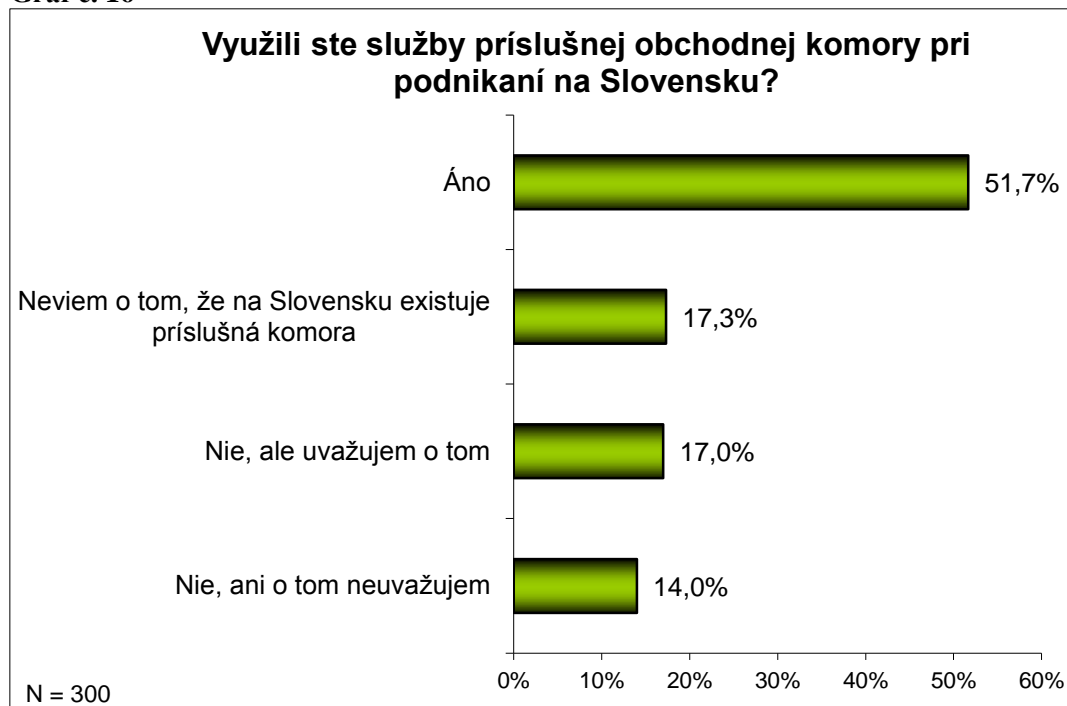
Zdroj: Slovak Business Agency

Respondenti zapojení do kvalitatívneho výskumu vyjadrili presvedčenie, že **cudzinecká polícia a okresný úrad by mali poskytovať základné informácie o tom, aké formy podnikateľských subjektov sú na Slovensku možné a pre koho sú vhodné, ako aj aké inštitúcie v tomto smere potrebné navštíviť** (napríklad vo forme letáku, či brožúrky). Tieto informácie by mali byť tiež poskytované prostredníctvom informačných portálov na internete, ktoré by podávali jednotné, celistvé a hlavne aktuálne informácie o tom, čo je pre založenie a vedenie s.r.o. alebo živnosti potrebné. Tiež by na tomto portáli uvítali prehľad o **cenových**

reláciách na trhu s realitami, aby mal podnikateľ predstavu aj bez informácií od známych. Zároveň by pomohli aj **všeobecné vzorové zmluvy** napríklad pre prenájom priestorov či pracovné zmluvy, čím by neboli natoľko vystavení zneužitiu a závislí na okolí.

Podľa výsledkov kvantitatívneho prieskumu využilo služby príslušnej obchodnej komory pri podnikaní na Slovensku až 51,7 % podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín. Naopak, 31 % tieto služby nevyužilo, avšak 17,0 % o tom uvažuje. Takmer pätina (17,3 %) respondentov nevie o tom, že na Slovensku existuje príslušná obchodná komora.

Graf č. 16



Zdroj: Slovak Business Agency

2.10 Plány štátnych príslušníkov tretích krajín do budúcnosti ohľadom podnikania

Všetci respondenti zapojení do kvalitatívneho výskumu plánujú na Slovensku zostať a naďalej podnikat. Dôvodom sú už spomínané osobné a pracovné väzby, ktoré si na Slovensku za dobu pobytu vytvorili. Tí respondenti, ktorých podnikanie presahuje hranice Slovenska taktiež hovoria, že vďaka globalizácii obchodu a služieb a s tým spojenej prevažujúcej elektronickej komunikácii, už prestáva byť podstatné, kde sa človek fyzicky nachádza. Pre týchto podnikateľov je preto podstatná životná úroveň a pohodlie krajiny, kde majú zázemie a žije ich rodina. Keďže Slovensko je členom EÚ, Schengenského priestoru a Eurozóny, tak podľa ich názoru nezáleží, kde je firma vedená, keďže nariadenia sú si podobné a čím ďalej tým viac sa harmonizujú. Avšak jedným dychom dodali, že pri rozširovaní činnosti porovnávajú okolité krajiny medzi sebou a podľa výhodnosti podmienok vyberajú, kam činnosť presunúť.

Všetci **respondenti vyjadrili túžbu rozširovať svoje podnikanie**. Niektorí plánujú v najbližšom čase rozšíriť svoje podnikanie o ďalšiu činnosť, iní priberajú nových zamestnancov

na otvorenie viacerých pobočiek (napríklad aj v cudzine). To však záleží od prístupu k voľnému kapitálu, ktorý pri dnešnej ekonomickej situácii na trhu, slabej kúpnej sile, ako aj kurze dolára a eura nie je jednoduchý. Navyše to podľa ich slov tiež záleží od toho, či nájdu spoľahlivých zamestnancov. Len dvaja z piatich respondentov vidia rozširovanie v najbližšej dobe reálne. Keďže konkurencia na trhu je silná, je to skôr o neustálej potrebe sa prispôsobovať, sledovaní konkurencie a prinášaní noviniek.

Väčšina z podnikateľov tiež hovorí o tom, že podnikateľ bude, dokiaľ z danej činnosti budú príjmy. Len jeden respondent spomenul, že keby sa v danej oblasti prestalo dariť, tak sa na novú činnosť neodvážia.

„Ja budem ako cowboy. Nebudem rozmýšľať, že či pôjdem do dôchodku, lebo kým ja toho dožijem, tak tam nebudú peniaze. Budem podnikateľ, dokým budem vládnuť a potom keď nebudem vládnuť, zomriem. Budem v tomto odvetví dovtedy, kým to bude zarábať. Venujem sa viacerým obchodným činnostiam, otáčam sa tam, kde sú peniaze. Ale chcem byť hospodár svojho času a venovať svoj čas svojim deťom a rodine. To je základ.“
(respondent zo Srbska)

Dôvodom k odchodu zo Slovenska, respektíve ukončeniu podnikania na Slovensku by bola napríklad hrozba znárodňovania majetku, prílišná regulácia zo strany štátu a neustále kontrolovanie až šikana od štátnych inštitúcií, napríklad Slovenskej obchodnej inšpekcie. Tí podnikatelia, ktorí majú otvorené pobočky v iných krajinách Európy by tiež zvažovali presunutie činnosti v prípade, že by daňové zaťaženie a náklady na zamestnancov boli výhodnejšie natoľko, že by sa im to oplácelo presunúť.

Väčšina príslušníkov tretích krajín, ktorí na Slovensku podnikajú, by podnikanie na Slovensku svojim známym odporúčala, aj keď sa im to zdá teraz náročnejšie, ako keď začínali oni. Podmienky pre zahraničných podnikateľov sú nastavené aj podľa politickej situácie a diplomatických vzťahov medzi danými krajinami, takže si treba zistiť, v ktorej z krajín, o ktoré má podnikateľ záujem, sú vzťahy najpozitívnejšie. Taktiež to záleží od toho, nakoľko si je mentalita národa a pracovná morálka podobná tej jeho/jej a podľa toho sa prispôbiť. Kvôli vysokej konkurencii sa tiež treba oboznámiť s trhom a mať skúsenosť v obchodnej činnosti, do ktorej sa podnikateľ chce pustiť.

Podnikatelia, ktorí by podnikanie na Slovensku neodporučili, spomínajú hlavne vysoké daňové zaťaženie a odvody pre zamestnancov. Aj tí, ktorí by podnikanie na Slovensku odporúčili sa zhodnú na tom, že štát podnikateľov nepodporuje. Skôr naopak, potláča ich a brzdí v rozvoji.

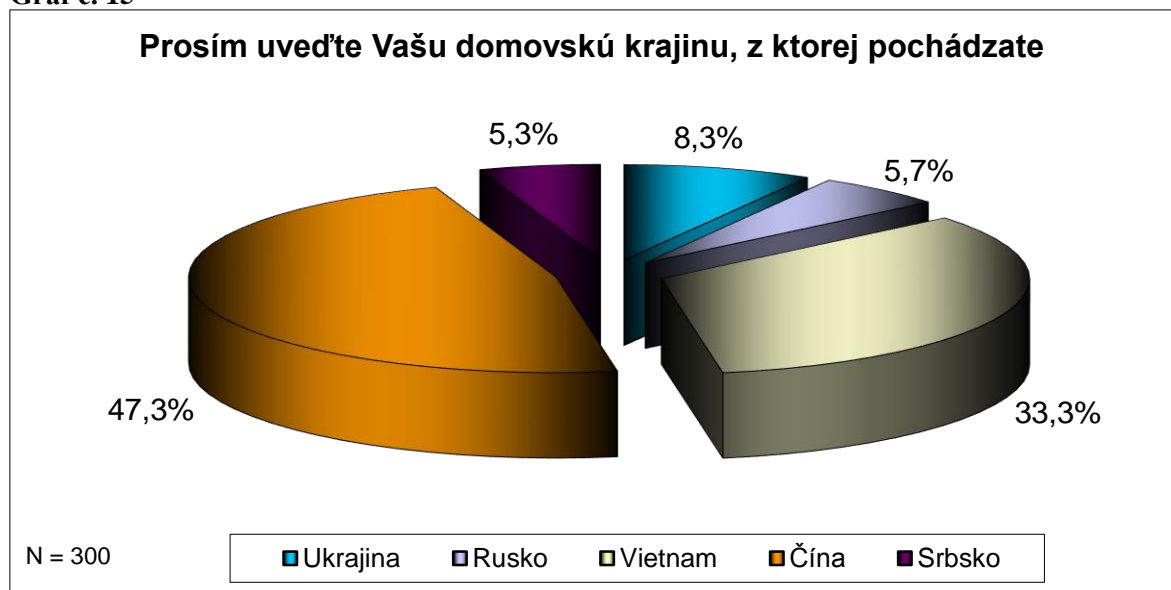
„Pokiaľ podnikáte v cudzom jazyku, je vám jedno, či podnikáte v Budapešti či v Bratislave. [Odporučili by ste podnikanie na Slovensku vašim známym?] Určite nie. Situácia nepraje. Kvôli daniam a sociálke. Nie je to nastavené tak, aby si človek zarobil. Hlavne ak si cudzinec otvorí firmu, musí hneď vykázať zisk, zaplatiť dane a odvody. Nemáte šancu si uplatniť reálne výdavky na začiatku podnikania. [...] Už Čechy sú na tom lepšie. Nemajú daňovú licenciú a majú nižšie dane. [...] a založiť účet v cudzej mene sa dnes dá už hocikde na svete.“ (respondent z Ruska)

2.11 Vybrané charakteristiky podnikateľov zapojených do prieskumov

Kvantitatívny prieskum

Kvantitatívny prieskum bol realizovaný na vybranej vzorke štátnych príslušníkov tretích krajín. Z hľadiska domovskej krajiny bolo do prieskumu zapojených 8,3 % štátnych príslušníkov pochádzajúcich z Ukrajiny, 5,7 % z Ruska, 33,3 % z Vietnamu, 47,3 % z Číny a 5,3 % štátnych príslušníkov zo Srbska.

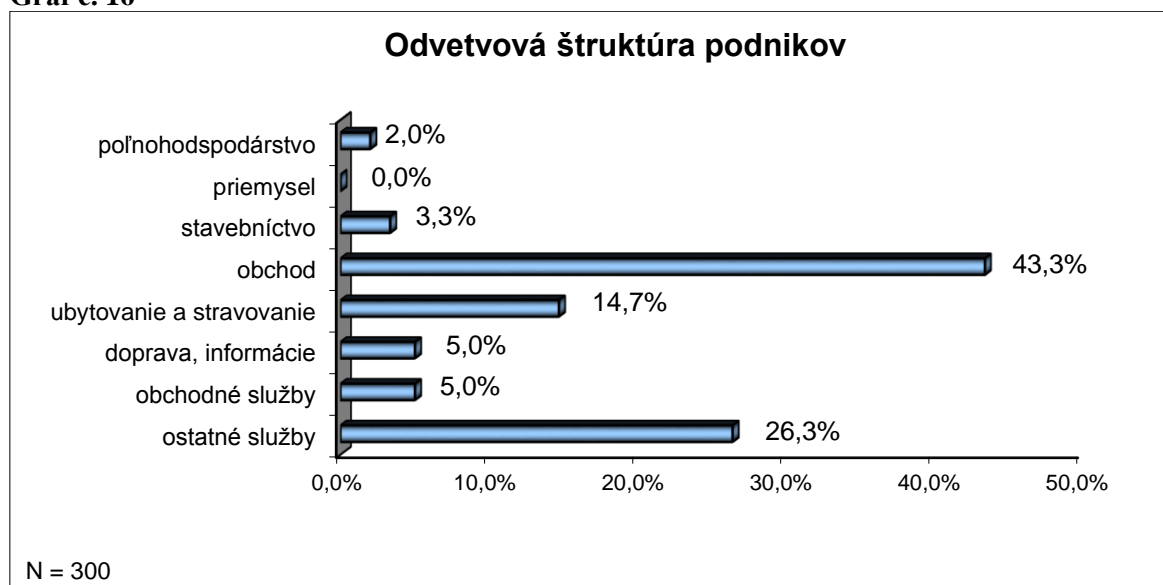
Graf č. 15



Zdroj: Slovak Business Agency

Viac ako tretina (43,3 %) podnikateľov (štátnych príslušníkov tretích krajín) pôsobí v oblasti obchodu, 26,4 % zapojených podnikateľských subjektov boli z odvetvia ostatných služieb, 14,7 % pôsobí v odvetví ubytovania a stravovania. 5% podnikateľov pôsobí v odvetví doprav, v informačných a komunikačných činnostiach a v oblasti obchodných služieb, 3,3 % v odvetví stavebníctva a 2% podnikateľov pôsobí v poľnohospodárstve.

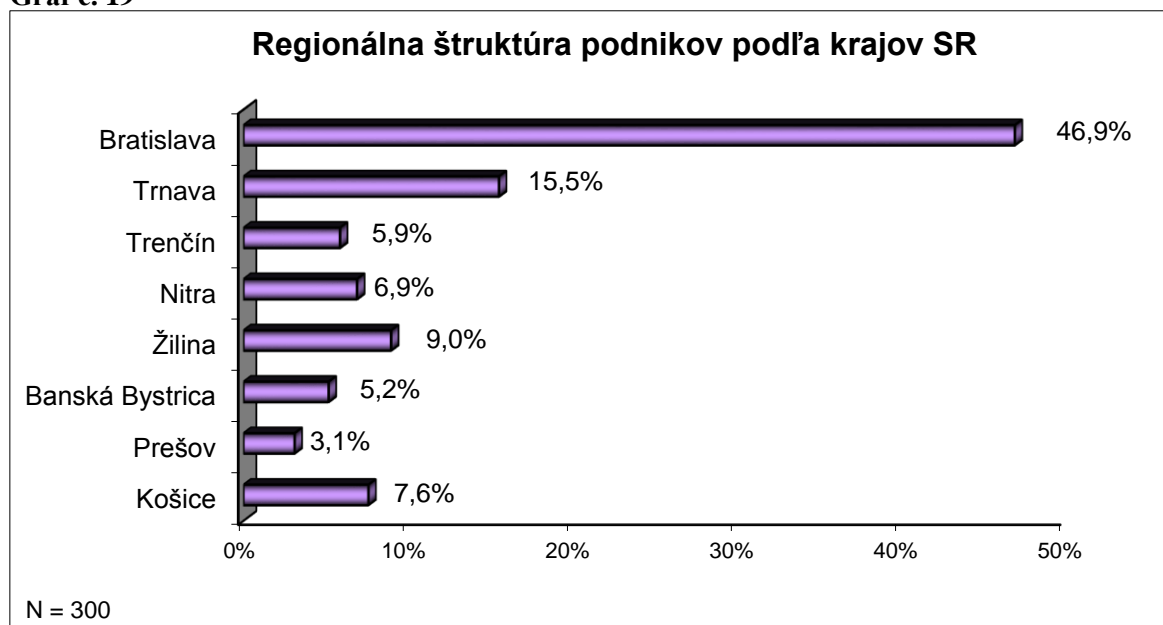
Graf č. 16



Zdroj: Slovak Business Agency

Z regionálneho hľadiska mali najväčšie (46,9 %) zastúpenie podnikatelia (štátni príslušníci tretích krajín) z Bratislavského kraja. Z Trnavského kraja bolo do prieskumu zapojených 15,5 % štátnych príslušníkov z tretích krajín, 9 % zo Žilinského kraja, 7,6 z Košického kraja, 6,9 % z Nitrianskeho kraja, 5,9 % z Trenčianskeho kraja, 5,2 % pôsobí v Banskobystrickom kraji a 3,1 % v Prešovskom kraji.

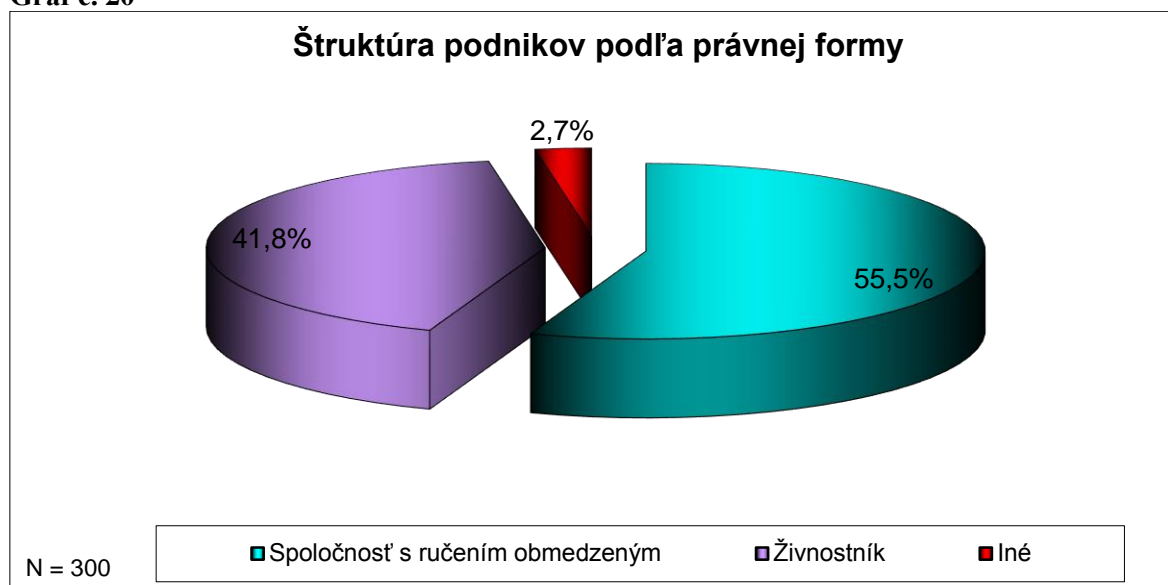
Graf č. 19



Zdroj: Slovak Business Agency

Viac ako polovica (55,5 %) predstaviteľov podnikateľov (štátnych príslušníkov tretích krajín) zapojených do prieskumu podniká prostredníctvom právnej formy spoločnosť s ručením obmedzeným a 41,8 % podniká ako živnostník. 2,7 % podnikateľov podniká prostredníctvom inej právnej formy ako je spoločnosť s ručením obmedzeným a živnostenské podnikanie.

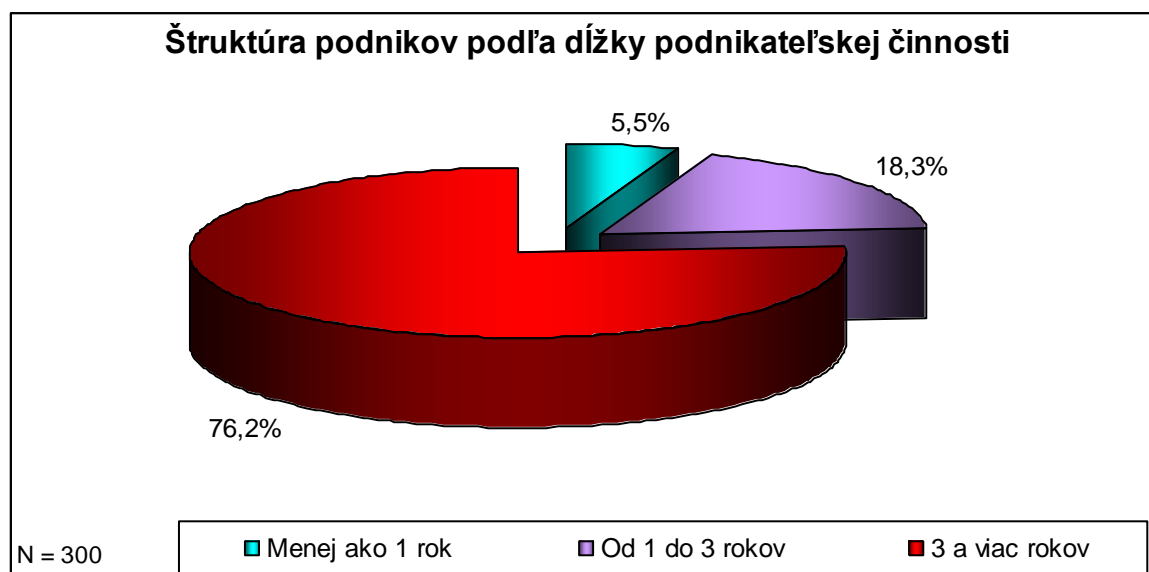
Graf č. 20



Zdroj: Slovak Business Agency

Takmer štyri pätiny (76,2 %) podnikateľov (štátnych príslušníkov tretích krajín) zapojených do prieskumu vykonáva podnikateľskú činnosť dlhšie ako 3 roky. 18,3 % podniká v rozmedzí 1 až 3 roky a 5,5 % podniká krajšie ako 1 rok.

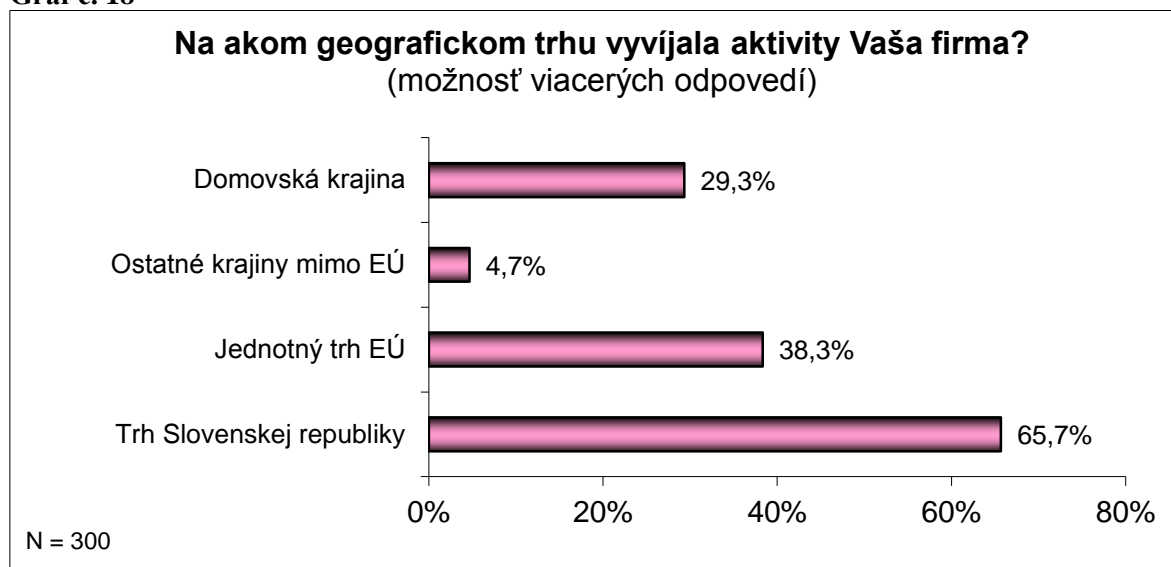
Graf č. 17



Zdroj: Slovak Business Agency

Takmer dve tretiny (65,7 %) podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín vyvíja svoje podnikateľské aktivity na trhu Slovenskej republiky. 38,3 % respondentov uviedlo, že svoje aktivity vyvíja na jednotnom trhu EÚ a 29,3 % naďalej pôsobí v domovskej krajine. Ostatné krajiny mimo EÚ uviedlo 4,7 % zapojených podnikateľov.

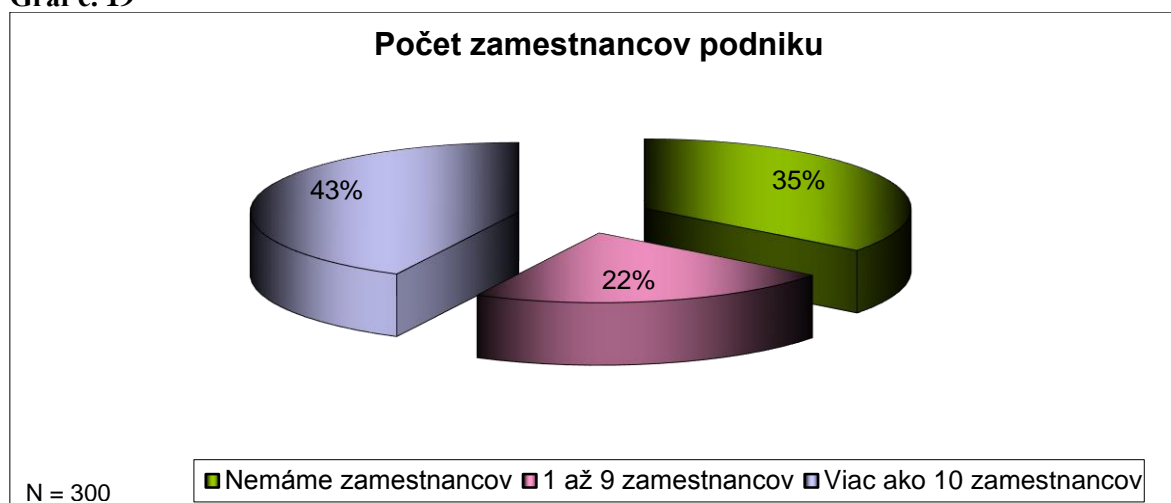
Graf č. 18



Zdroj: Slovak Business Agency

Z hľadiska počtu zamestnancov 42,5 % podnikateľov (štátnych príslušníkov tretích krajín) zapojených do prieskumu zamestnáva viac ako 10 zamestnancov. Viac ako tretina (35,4 %) oslovených podnikateľov však nezamestnáva žiadneho zamestnanca a 22,1 % zamestnáva 1 až 9 zamestnancov.

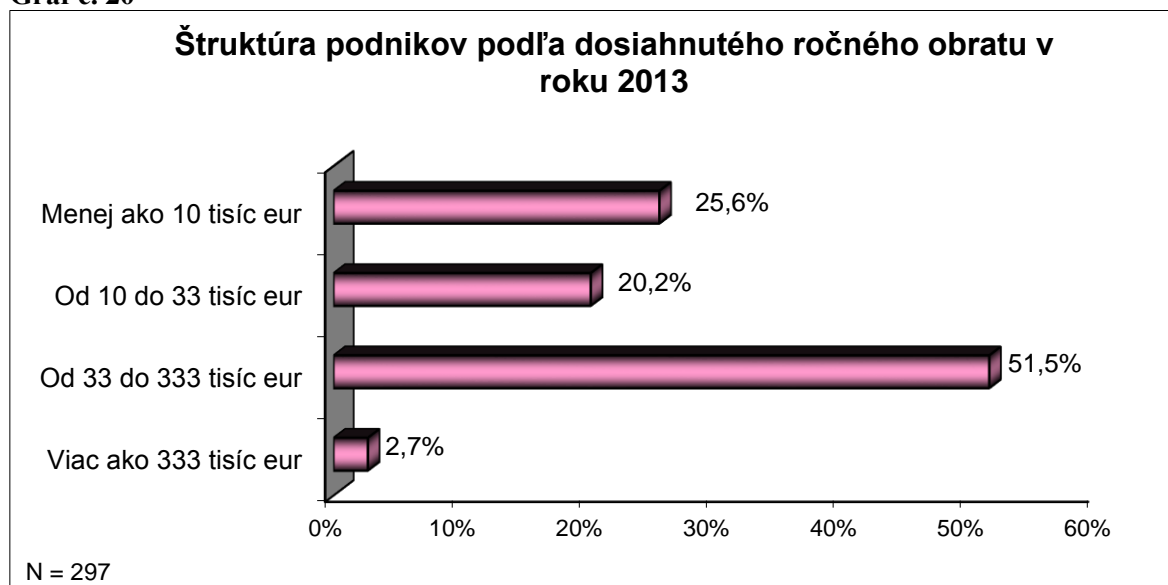
Graf č. 19



Zdroj: Slovak Business Agency

Viac ako polovica 51,5 % zapojených podnikateľov (štátnych príslušníkov tretích krajín) do prieskumu dosiahla v roku 2013 obrat na úrovni od 33 do 333 tisíc. O niečo viac ako štvrtina oslovených podnikateľov dosiahla obrat nižší ako 10 tisíc Eur a 20,2 % podnikateľov dosiahlo obrat na úrovni od 10 do 33 tisíc Eur.

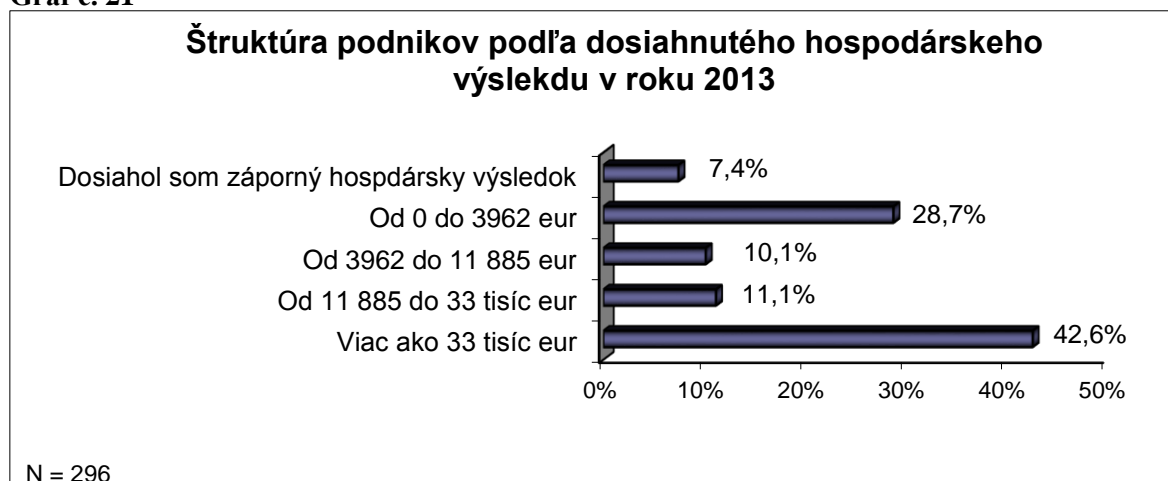
Graf č. 20



Zdroj: Slovak Business Agency

V štruktúre vzorky malo najväčšie zastúpenie (42,6 %) podnikov/podnikateľov, ktorý v roku 2013 dosiahli hospodársky výsledok vyšší ako 33 tisíc Eur. Takmer tretina podnikov zapojených do prieskumu dosiahla hospodársky výsledkov v roku 2013 v rozmedzí od 0 do 3962 Eur, 11,1 % dosiahla hospodársky výsledok v roku 2013 v rozmedzí od 11 885 do 33 tisíc Eur a 10,1 % v intervale od 3 962 do 11 885 Eur. Záporný výsledok hospodárenia v roku 2013 dosiahlo 7,4 % podnikateľov zapojených do prieskumu.

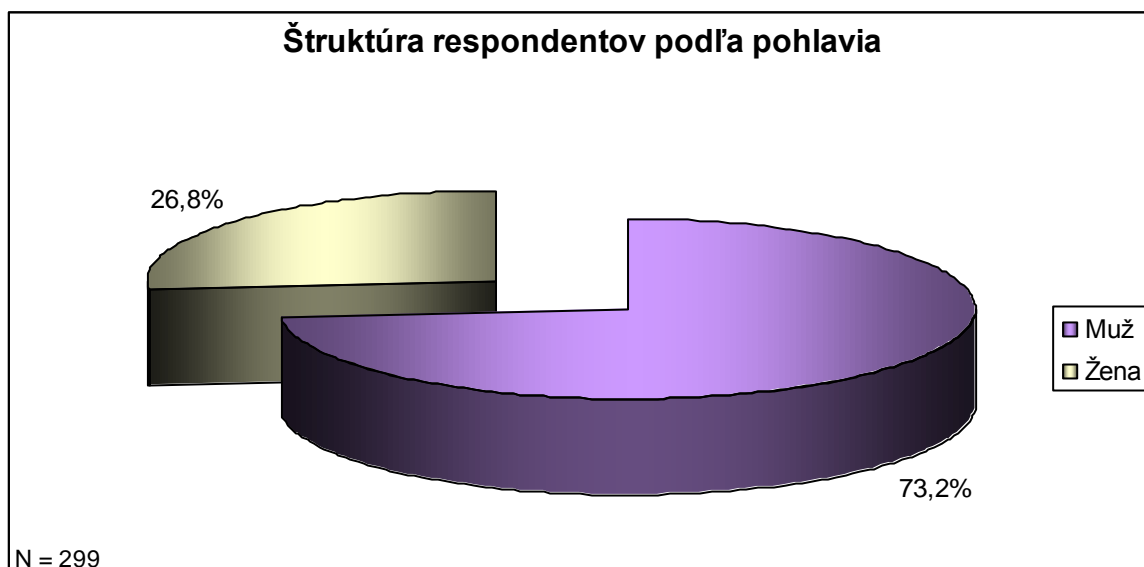
Graf č. 21



Zdroj: Slovak Business Agency

Prieskumu sa z celkovej vzorky zúčastnilo 73,2 % mužov a 26,8 % žien štátnych príslušníkov tretích krajín.

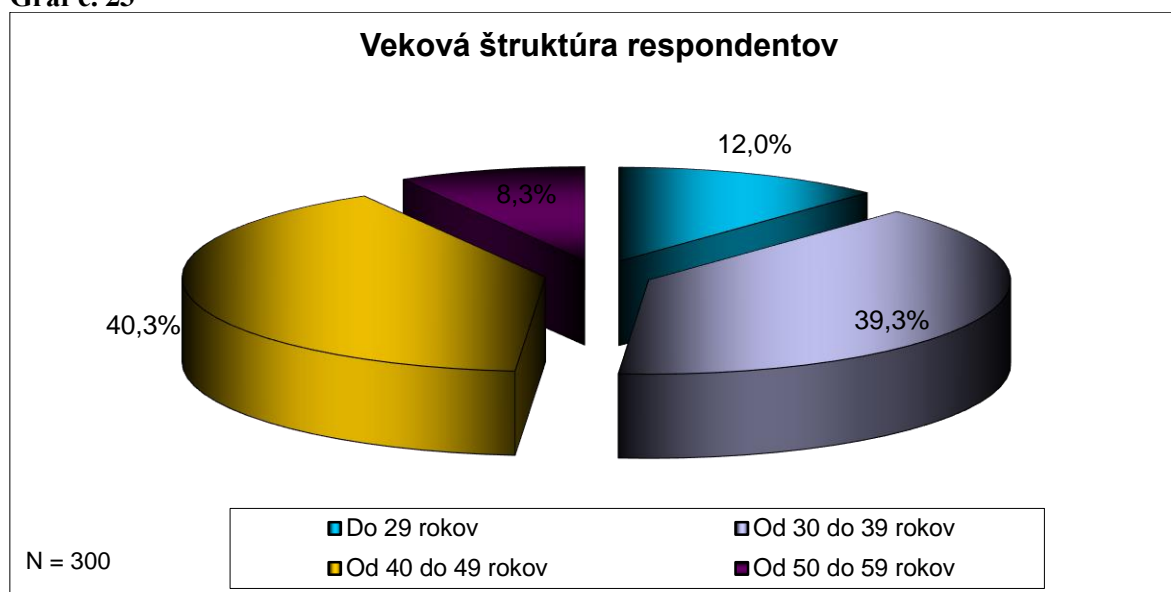
Graf č. 22



Zdroj: Slovak Business Agency

Z hľadiska vekovej štruktúry mali najväčšie zastúpenie respondenti vo veku od 40 do 49 rokov (40,3 %) a vo veku od 30 do 39 rokov (39,3 %). Medzi oslovenými sa nachádzali aj podnikatelia vo veku od 50 do 59 rokov (8,3 %) a podnikatelia do 29 rokov.

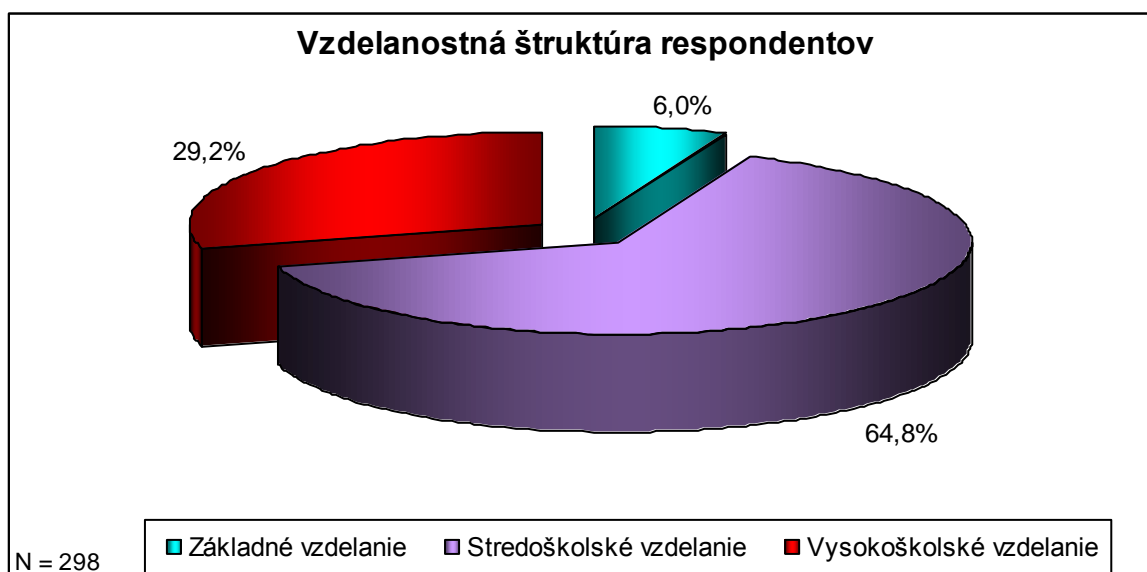
Graf č. 23



Zdroj: Slovak Business Agency

Takmer dve tretiny (64,8 %) respondentov štátnych príslušníkov tretích krajín podnikajúcich na Slovensku malo ukončené stredoškolské vzdelanie. Vysokoškolské vzdelanie malo 29,2 % a základné vzdelanie uviedlo iba 6 % z celkového počtu oslovených.

Graf č. 24



Zdroj: Slovak Business Agency

Kvalitatívny výskum

Výberová vzorka v rámci kvalitatívneho výskumu obsahovala 5 podnikateľov – z Ukrajiny, Ruska, Vietnamu, Číny a Srbska, ktorí podnikajú na území SR.

Tabuľka č. 1: Popis výberovej vzorky kvalitatívneho prieskumu

| | |
|---|--|
| 1 | Ukrajina, žena, podnikateľská činnosť: kvetinarstvo, pobyt na SR 20 a viac rokov, doba podnikania: 5-10 rokov |
| 2 | Rusko, žena, podnikateľská činnosť: doprava a logistika, pobyt na SR od 5-10 rokov, doba podnikania: do 5 rokov |
| 3 | Vietnam, muž, podnikateľská činnosť: veľkoobchod - spotrebný a priemyselný tovar, reality, cestovná kancelária, pohostinská činnosť, dovoz ázijských potravín do slovenských malých obchodov a reťazcov, pobyt na SR 20 a viac rokov, doba podnikania: 20 a viac rokov |
| 4 | Čína, muž, podnikateľská činnosť: dovoz a obchod so spotrebným tovarom, elektronikou, pobyt na SR 20 a viac rokov, doba podnikania: viac ako 10 ale menej ako 20 rokov |
| 5 | Srbsko, muž, podnikateľská činnosť: začal v gastronómii, bol finančný poradca, poisťovací agent, teraz v priemysle a sprostredkovateľských službách, pobyt na SR 20 a viac rokov, doba podnikania: 20 a viac rokov |

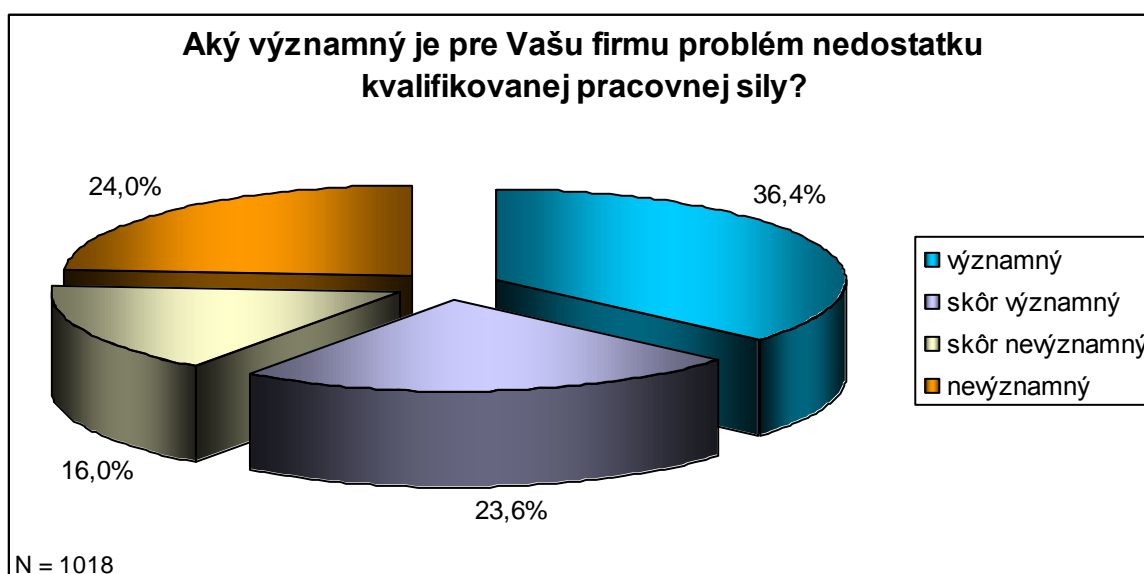
3. Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku – výsledky kvantitatívneho a kvalitatívneho prieskumu

3.1 Problém nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily

Dostatok kvalifikovanej pracovnej sily je jedným zo základných predpokladov pre rast konkurencieschopnosti podnikov a národného hospodárstva. Špecifickou črtou slovenského trhu práce je stav, keď zamestnávateľia čoraz viac pociťujú ťažkosti s obsadzovaním voľných pracovných pozícií, a to i napriek pomerne vysokej miere nezamestnanosti. Nepriaznivá situácia na slovenskom trhu práce ovplyvňuje aj činnosť malých a stredných podnikov. Podľa výsledkov zrealizovaného kvantitatívneho prieskumu **šesť z desiatich (60 %) malých a stredných podnikov na Slovensku hodnotí problém nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily ako významný**, pričom 36,4 % ho označilo za významný a 23,6 % za skôr významný.

40 % predstaviteľov malých a stredných podnikov zapojených do prieskumu hodnotí problém nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily za nevýznamný, pričom 24,0 % ho označilo za nevýznamný a 16,0 % za skôr nevýznamný.

Graf č.29



Zdroj: Slovak Business Agency

Problematickú situáciu na slovenskom trhu práce dokumentujú aj výsledky zrealizovaného kvalitatívneho prieskumu. Všeobecne je zo strany zástupcov firiem 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. 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*“.

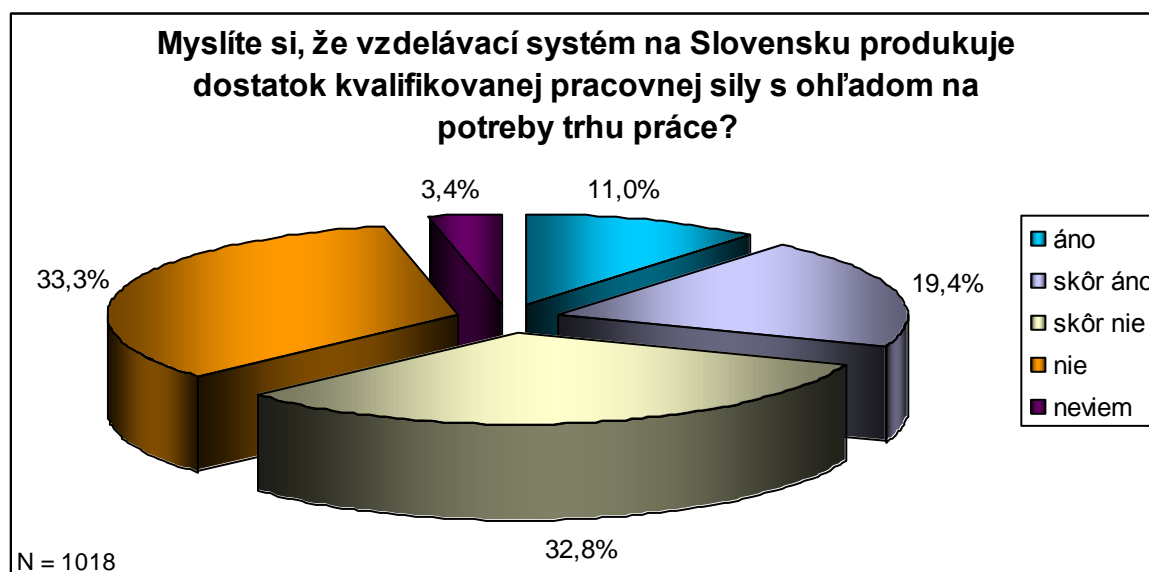
Skúsenosti respondenta sú nasledovné „Opäť sa dostávame do doby ako pred r. 2008, keď nebolo ľudí, ono sa zdá, že je nezamestnanosť vysoká, ale treba si uvedomiť, že za ňou sa skrývajú napr. nezamestnatelní ľudia, ľudia, ktorí nechcú pracovať na oficiálne pracovné zmluvy, najradšej robia čiernu prácu. 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 zamestnatelní, 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“ (respondent z odvetvia obchodných služieb).

3.2 Hodnotenie vzdelávacieho systému na Slovensku

Problematika nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily je úzko previazaná s úrovňou vzdelávacieho systému na Slovensku. Podľa výsledkov prieskumu len **necelá jedna tretina (30,4 %) malých a stredných podnikateľov si myslí, že vzdelávací systém na Slovensku produkuje dostatok kvalifikovanej pracovnej sily s ohľadom na potreby trhu práce**, pričom každý desiaty (11,0 %) malý a stredný podnikateľ odpovedal na uvedenú otázku áno a 19,4 % podnikateľov odpovedalo skôr áno.

Na druhej strane, **dve tretiny (66,1 %) malých a stredných podnikateľov si nemyslia, že vzdelávací systém na Slovensku produkuje dostatok kvalifikovanej pracovnej sily s ohľadom na potreby trhu práce**, pričom 32,8 % respondentov odpovedalo na uvedenú otázku skôr nie a 33,3 % podnikateľov odpovedalo nie. 3,4 % respondentov nevedelo na uvedenú otázku odpovedať.

Graf č.30



Zdroj: Slovak Business Agency

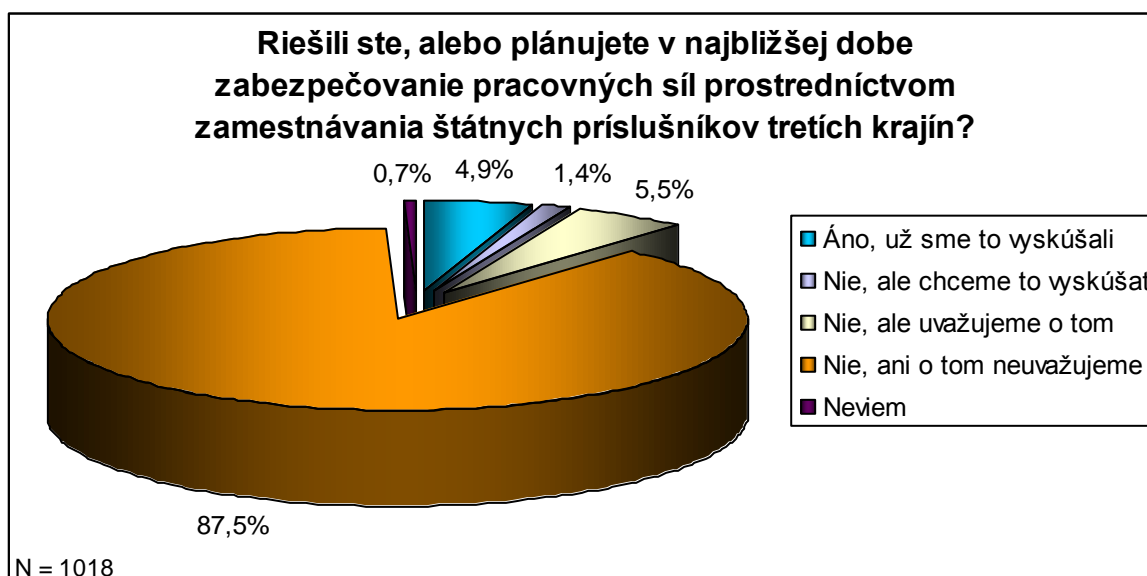
Riešenie dilemy vysokej nezamestnanosti a zároveň nedostatku pracovníkov na trhu navrhujú zástupcovia firiem zapojení do kvalitatívneho prieskumu riešiť najmä zmenou systému školstva, najmä stredného odborného školstva. Je nevyhnutné bližšie prepojenie školy s praxou, aby absolventi mohli ihneď po ukončení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

3.3 Plány firiem v oblasti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín

Súčasťou výberovej vzorky, na ktorej sa realizoval kvantitatívny prieskum bolo 50 (4,9 %) malých a stredných podnikov, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín. Podľa výsledkov prieskumu **len 1,4 % predstaviteľov malých a stredných podnikov plánuje v najbližšej dobe obsadzovať voľné pracovné pozície štátnymi príslušníkmi tretích krajín.**

5,5 % predstaviteľov malých a stredných podnikov v prieskume vyjadrilo názor, že **uvažujú nad prijímaním štátnych príslušníkov tretích krajín do zamestnania.** Naopak, takmer **deväť z desiatich (87, 5 %) predstaviteľov malých a stredných podnikov** podľa výsledkov prieskumu **ani neuvažuje nad zabezpečením pracovných síl prostredníctvom zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.** 0,7 % respondentov nevedelo na uvedenú otázku odpovedať.

Graf č.31



Zdroj: Slovak Business Agency

Štatisticky významne vyšší podiel malých a stredných podnikov, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín je zreteľný najmä v prípade stredných podnikov s počtom zamestnancov od 50 do 249 (9,6 %), podnikov pôsobiacich v oblasti ubytovania a stravovania (10,3 %), v doprave, informačných a komunikačných činnostiach (8,3 %), podnikov so sídlom v Bratislavskom kraji (6,0 %), podnikov vykonávajúcich podnikateľskú činnosť menej ako 10 rokov (6,3 %; 5,6 %), podnikov pôsobiacich na národnom a medzinárodnom trhu (9,6 %), so zahraničným vlastníctvom (12,4 %) a podnikov dosahujúcich vysokú ziskovosť (10,6 %).

Druhostupňová analýza odpovedí uvedenej otázky naznačuje, že **k prijímaniu štátnych príslušníkov tretích krajín do budúcnosti sú naklonení častejšie** (súhrnne odpoveď nie, ale chceme to vyskúšať a nie, ale uvažujeme o tom) predstavitelia malých (7,4 %) a stredných podnikov (6,6 %), pôsobiacich v ubytovaní a stravovaní (15,4 %), v doprave, informačných a komunikačných činnostiach (11,5 %) a v priemysle (10,9 %), so sídlom v Žilinskom kraji (15,0 %), podnikajúce menej ako 5 rokov (15,3 %), subjekty pôsobiace na medzinárodnom trhu (16,7 %), so zahraničným vlastníctvom (7,6 %) a so záporným hospodárskym výsledkom (11,4 %).

Motivácie k angažovaniu cudzincov sa na základe výsledkov kvalitatívneho výskumu značne odlišujú podľa odvetvového zamerania firiem. Motivácia je rozdielna, či sa tým rieši nedostatok robotníckych pozícií, alebo nedostatok špecialistov. Riešenie nedostatku pracovných síl zamestnávaním štátnych príslušníkov z tretích krajín sa pri **výrobných podnikoch** v úvode rozhovorov takmer nevyskytlo. **K takýmto riešeniam personalisti občasne siahnu na preklopenie 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.

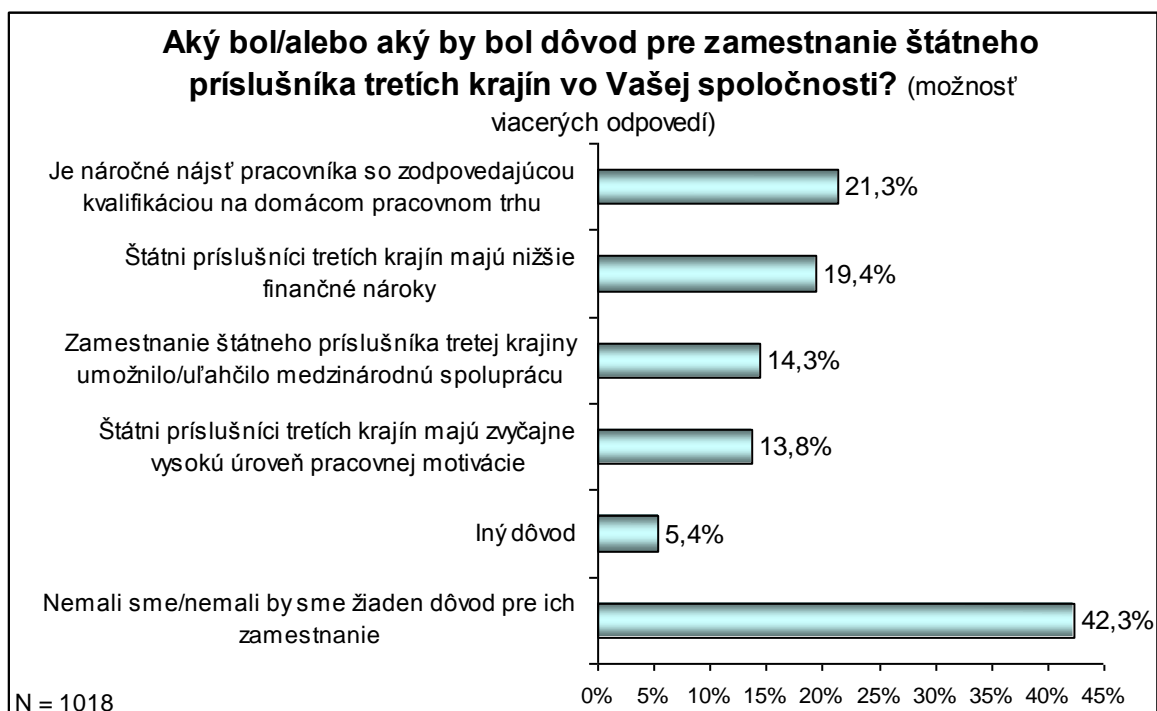
V rezorte stavebníctva sú motiváciou nárazové práce, alebo náhle získaná veľká zákazka – v oboch prípadoch sa získavajú pracovníci na pomocné a nižšie práce. **Motiváciou v poľnohospodárskej prvovýrobe (najmä rastlinnej) sú sezónne zberačské práce, pretože slovenskí zamestnanci nie sú ochotní pracovať na úkolovú mzdu.**

3.4 Dôvody pre zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín

Podľa spracovaných výsledkov **štyria z desiatich (42,3 %) predstaviteľov malých a stredných podnikov deklarovali v prieskume, že nemali / by nemali žiaden dôvod, pre ktorý by prijali štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania. Viac ako jedna pätina (21,3 %) malých a stredných podnikov uviedla v prieskume dôvod, pre ktorý by prijali príslušníka tretej krajiny problematické obsadenie pozície pracovníkom so zodpovedajúcou kvalifikáciou na domácom trhu práce.**

19,4 % respondentov by prijalo štátneho príslušníka tretej krajiny kvôli ich nižším finančným nárokom. Zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny umožnilo/ by uľahčilo medzinárodnú spoluprácu podľa názoru 14,3 % predstaviteľov malých a stredných podnikov. 13,8 % respondentov by zamestnalo štátneho príslušníka z dôvodu ich vyššej pracovnej motivácie. 5,4 % opýtaných by zamestnalo štátneho príslušníka tretej krajiny pre iný dôvod (napr. lepšie ovládanie cudzích jazykov, humanitárne dôvody).

Graf č.32



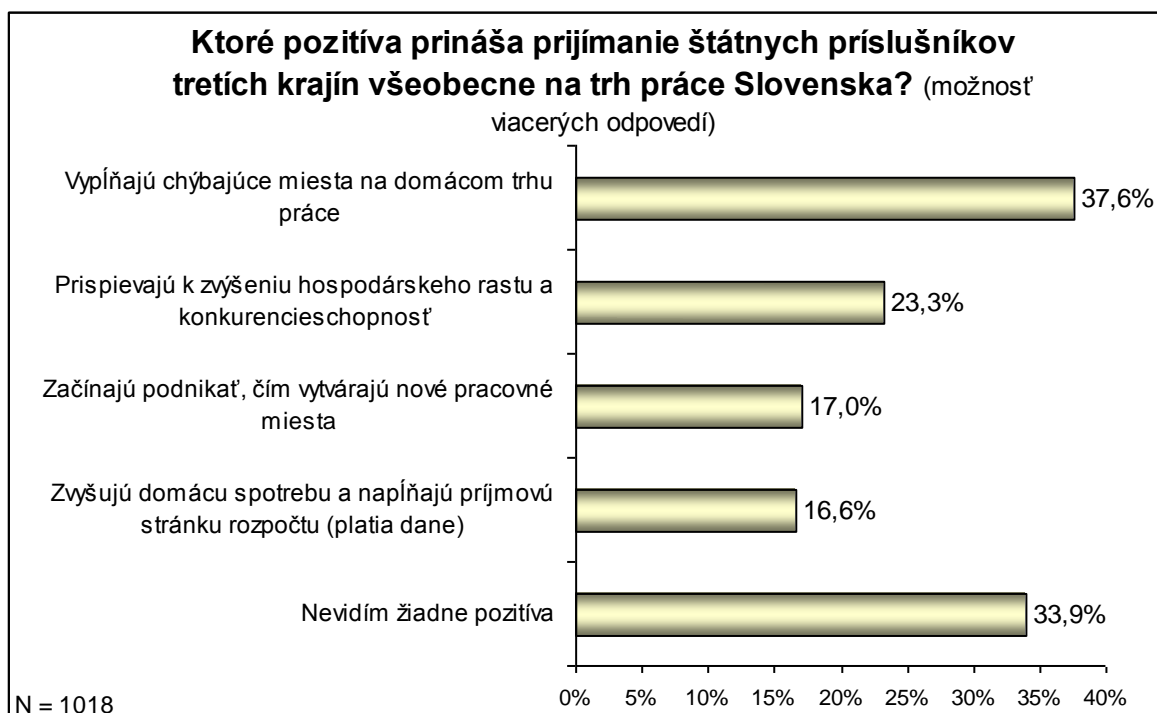
Zdroj: Slovak Business Agency

3.5 Pozitíva zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín pre trh práce na Slovensku

Viac ako jedna tretina (37,6 %) malých a stredných podnikateľov v prieskume deklarovala názor, že pozitívum zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín pre slovenský trh práce je skutočnosť, že príslušníci tretích krajín **vyplňajú chýbajúce miesta na domácom trhu práce**. Takmer jedna štvrtina (23,3 %) respondentov vníma **rastúci hospodársky rast a konkurencieschopnosť** ako pozitívum zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.

To, že **štátni príslušníci začínajú podnikat'**, čím vytvárajú nové pracovné miesta vníma pozitívne **17,0 %** respondentov zapojených do prieskumu. **Rastúcu domácu spotrebu a napĺňanie príjmovej stránky rozpočtu** (prostredníctvom platenia daní) vníma ako pozitívum **16,6 %** predstaviteľov malých a stredných podnikov. **Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín neprináša žiadne pozitíva pre slovenský trh práce** podľa názoru viac ako jednej tretiny (33,9 %) predstaviteľov malých a stredných podnikov.

Graf č.33



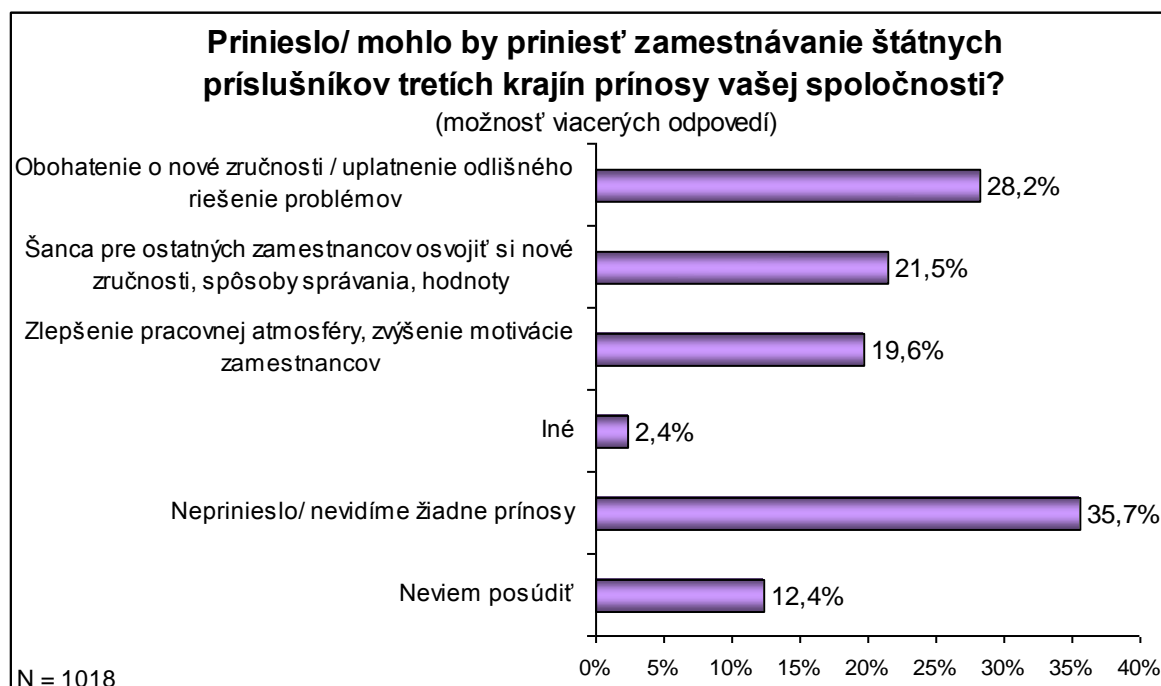
Zdroj: Slovak Business Agency

3.6 Pozitíva zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín pre firmu

V rámci hodnotenia pozitív zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín pre samotnú firmu, respondenti najčastejšie označili ako prínos **obohatenie pracovného tímu o nové zručnosti / uplatnenie odlišného pohľadu na riešenie pracovných problémov** (28,2 %). Viac ako jedna pätina (21,5 %) podnikateľov uviedla ako prínos pre firmu to, že **ostatní zamestnanci získali/by získali šancu osvojiť si nové zručnosti, spôsoby správania a hodnoty** od príslušníkov tretích krajín.

19,6 % malých a stredných podnikateľov vníma prínosy v oblasti **zlepšenia pracovnej atmosféry a zvýšenia motivácie zamestnancov**. Iné prínosy uviedlo **2,4 % predstaviteľov malých a stredných podnikov** (napr.: nižšie mzdové výdavky, rozvoj zahraničnej spolupráce, štátni príslušníci vyplnili voľné nízko kvalifikované miesta). Žiadne prínosy nevníma viac ako jedna tretina respondentov (35,7 %). 12,4 % respondentov nevedelo na uvedenú otázku odpovedať.

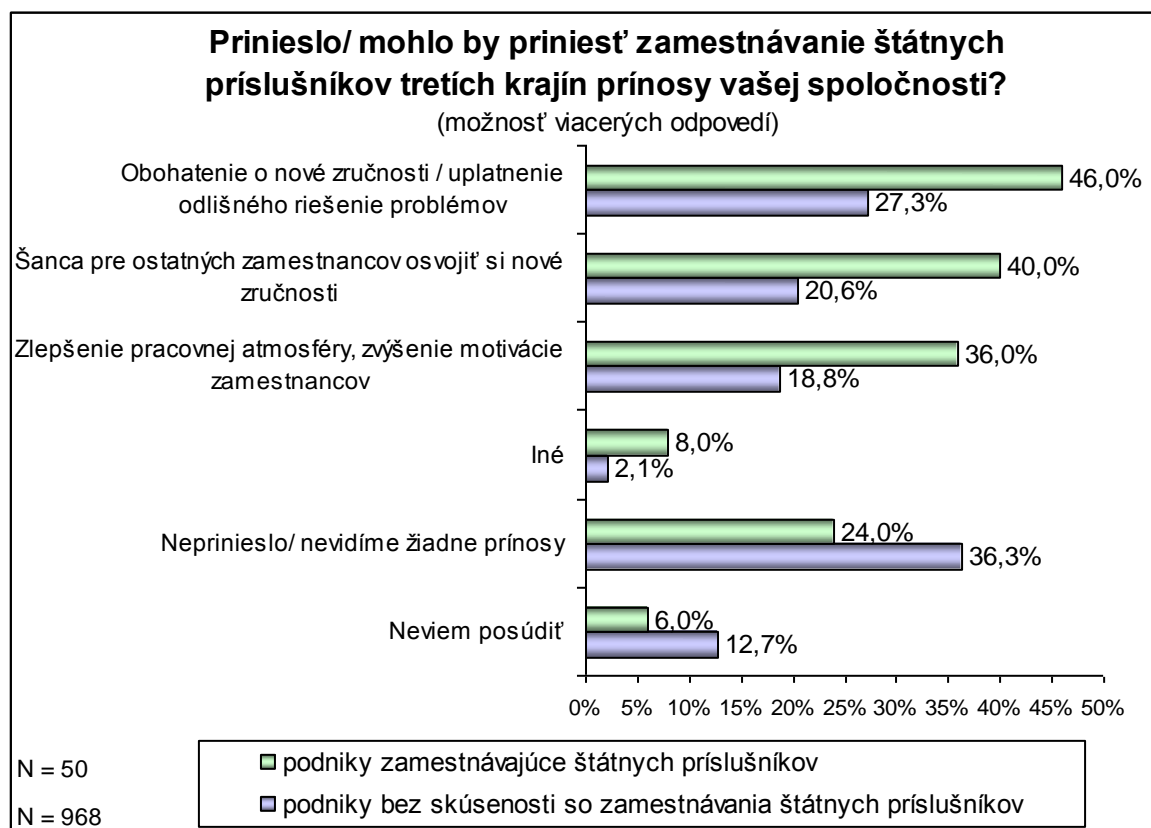
Graf č.34



Zdroj: Slovak Business Agency

V grafe č. 8 je prezentované znázornenie jednotlivých odpovedí na otázku *Prinieslo/ mohlo by priniesť zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín prínosy vašej spoločnosti?* podľa toho, či respondenti majú skúsenosti so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín. **Respondenti, ktorí zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín vo svojej firme vnímali prínosy súvisiace s ich zamestnaním výraznejšie, ako respondenti, ktorí doteraz príslušníkov tretích krajín nezamestnávali.**

Graf č.35



Zdroj: Slovak Business Agency

Podľa vyjadrení respondentov zapojených do kvalitatívneho výskumu sú cudzinci – štátni príslušníci tretích krajín ako zamestnanci v poradí intenzity:

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

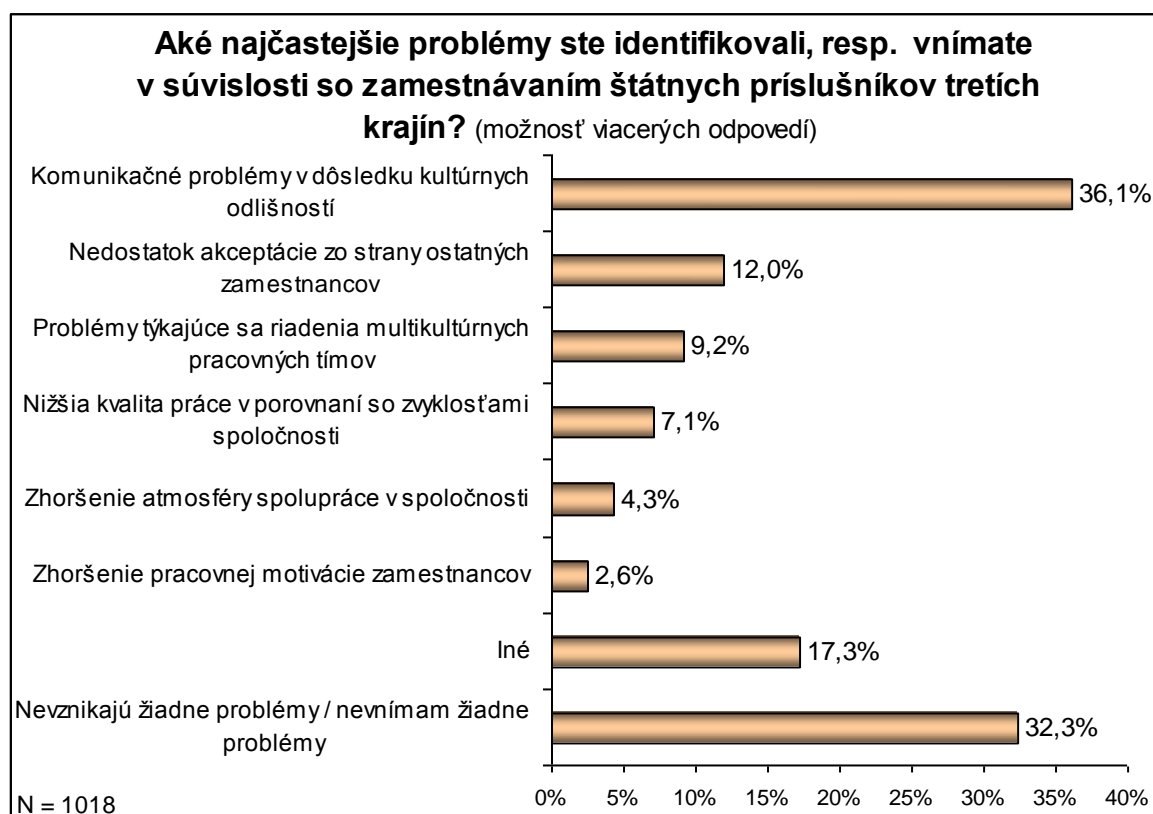
Nemajú síce jazykové znalosti, ale majú **vysokú mieru pracovnej motivácie**. Ich prítomnosť neprináša zhoršovanie pracovnej atmosféru. Komunikačné problémy, spôsobené odlišnosťami kultúr, sú len menšou komplikáciou, v porovnaní s náročným administratívnym procesom. Obhacovanie našej pracovnej kultúry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

3.7 Najčastejšie problémy súvisiace so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín

Viac ako jedna tretina (36,1 %) malých a stredných podnikateľov vníma **komunikačné problémy vznikajúce v dôsledku kultúrnych odlišností** ako najčastejší problém súvisiaci so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín. 12,0 % respondentov označilo ako najčastejší problém **nedostatok akceptácie zo strany ostatných zamestnancov**. **Problémy týkajúce sa riadenia multikultúrnych pracovných tímov** vníma ako problém súvisiaci so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín takmer každý desiaty respondent (9,2 %).

Medzi ďalšie problémy boli označované **nižšia kvalita práce v porovnaní so zvyklosťami spoločnosti** (7,1 %), **zhoršenie atmosféry spolupráce v spoločnosti** (4,3 %), či **zhoršenie pracovnej motivácie zamestnancov** (2,6 %). **Iné problémy** označilo 17,3 % predstaviteľov malých a stredných podnikov. Najčastejšie boli uvádzané: administratívna náročnosť pri prijímaní štátneho príslušníka tretej krajiny do pracovného pomeru, legislatívne prekážky, nižšie jazykové schopnosti štátnych príslušníkov tretích krajín, štátni príslušníci nemajú zodpovedajúce vzdelanie. Takmer jedna tretina respondentov (32,3 %) **nevníma žiadne problémy** v súvislosti so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín.

Graf č.36



Zdroj: Slovak Business Agency

V rámci porovnania jednotlivých odpovedí, podľa toho či podnikatelia mali skúsenosť so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín je zrejmé, že problém nedostatku akceptácie zo strany ostatných zamestnancov a problémy týkajúce sa riadenia multikultúrnych pracovných tímov uvádzali častejšie respondenti, ktorí zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín (graf č. 10).

Graf č.37



Zdroj: Slovak Business Agency

Charakteristiky zamestnancov štátnych príslušníkov tretích krajín

Podľa vyjadrení zástupcov firiem zapojených do kvalitatívneho prieskumu nie sú s cudzincami z tretích krajín, ako so zamestnancami, väčšie problémy:

- U príslušníkov z blízkych krajín (Ukrajina, Rusko) sa pomerne rýchlo zlepši jazyková bariéra.
- U ľudí z Ázijských krajín, je známa veľmi vysoká pracovná výkonnosť a morálka, aj keď niekedy pre našinca s nepochopiteľnými medziludskými 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 vnímajú k spolupracovníkom.

Výpovede vybraných respondentov kvalitatívneho výskumu boli nasledovné:

„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 Slovákami. 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“ (respondent z obchodu).

„Ukrajinec dokáže nazbierať za deň okolo 200-220 kg čerešní, Srbi nazbierajú 150-170 kg, Slovák 80kg a farebný Slovák 30-40 kg“ (respondent z pôdohospodárstva).

Príčiny konfliktov na pracovisku spôsobené štátnym príslušníkom tretej krajiny

Podľa vyjadrení respondentov zapojených do kvalitatívneho výskumu 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 Slovákami. 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 Slovákami, 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.).

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 – doľu, 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 jednoduché práce (napr. s stavebníctve, poľnohospodárstve), je nepatrne zvýšená potreba ich organizovania, kontroly a pridelovania práce.

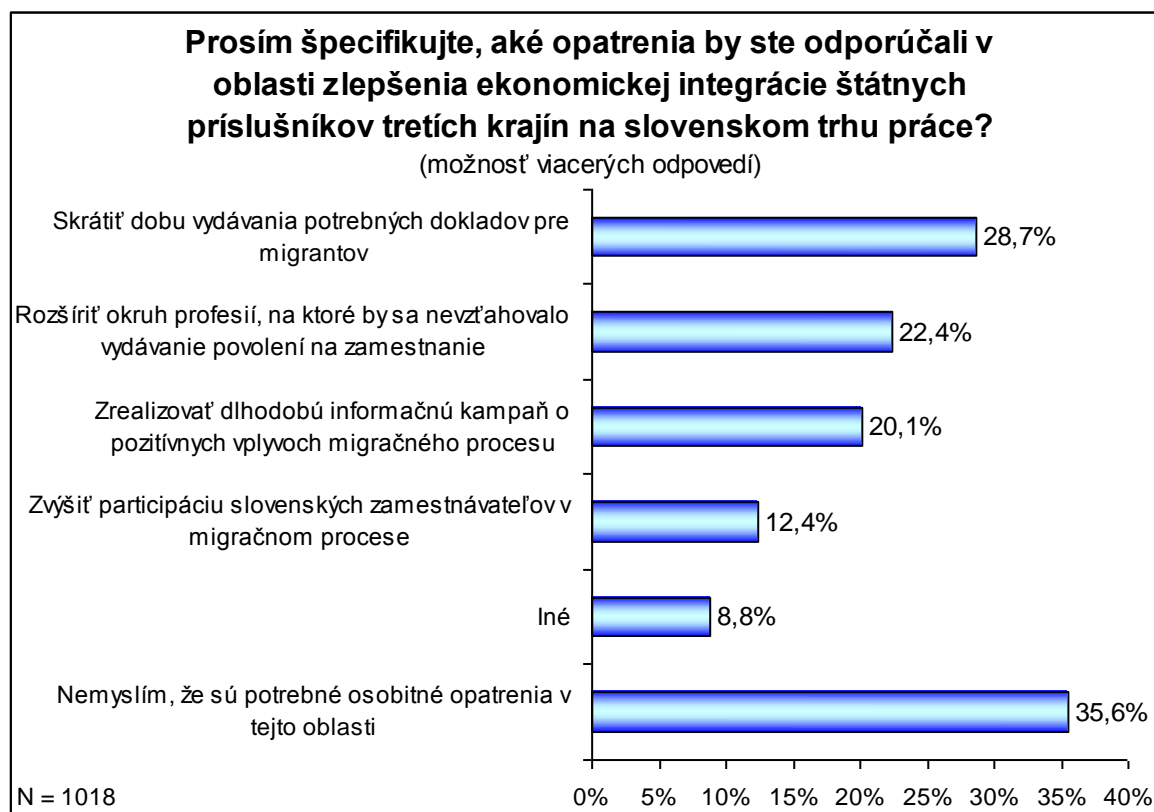
3.8 Opatrenia v oblasti zlepšenia ekonomickej integrácie štátnych príslušníkov z tretích krajín

Skrátiť dobu vydávania potrebných dokladov pre migrantov označilo v prieskume najviac respondentov (28,7 %) ako opatrenie, ktoré by odporúčali implementovať v oblasti zlepšenia ekonomickej integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín na slovenskom trhu práce. 22,4 % predstaviteľov malých a stredných podnikov by **odporúčali rozšíriť okruh profesií, na ktoré by sa nevzťahovalo vydávanie povolení** na zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín.

Jedna pätina (20,1 %) respondentov by odporúčala **zrealizovať dlhodobú informačnú kampaň o pozitívnych vplyvoch migračného procesu**. 12,4 % predstaviteľov malých a stredných podnikov by **zvýšilo participáciu slovenských zamestnávateľov v migračnom procese**. **Iné opatrenia** by navrhovalo 8,8 % predstaviteľov malých a stredných podnikov. Najčastejšie boli uvádzané: finančná pomoc od štátu, zjednodušiť možnosť prijímania sezónnych pracovníkov, zjednodušiť legislatívu, väčšia kontrola zo strany štátu, či je ten človek bezúhonný.

To, že **osobitné opatrenia v oblasti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín nie sú potrebné** si podľa výsledkov prieskumu myslí viac ako jedna tretina (35,6 %) malých a stredných podnikateľov.

Graf č.38

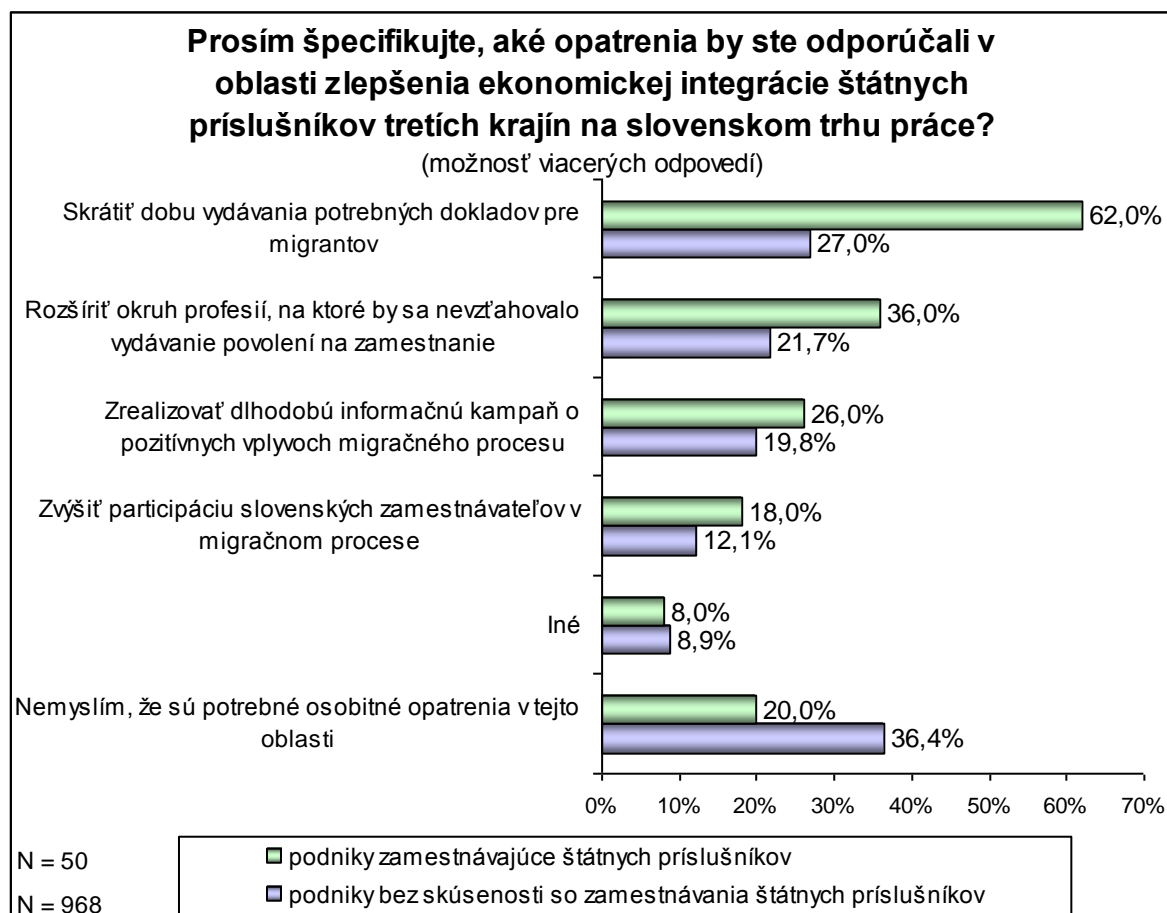


Zdroj: Slovak Business Agency

Podnikatelia zamestnávajúci štátnych príslušníkov tretích krajín by podľa výsledkov prieskumu vo výraznejšej miere odporúčali realizovať opatrenia v oblasti zlepšenia

ekonomickej integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín, ako podnikatelia, ktorí doteraz štátnych príslušníkov nezamestnávali. Napríklad **skrátit' dobu vydávania potrebných dokladov by odporúčalo takmer dve tretiny (62,0 %) podnikateľov zamestnávajúcich štátnych príslušníkov tretích krajín**. U podnikateľov bez skúseností by uvedené odporúčanie podporovala len viac ako jedna štvrtina (27,0 %) respondentov (graf č. 12).

Graf č.39



Zdroj: Slovak Business Agency

3.9 Počet štátnych príslušníkov zamestnaných v podnikoch

Podľa výsledkov prieskumu **podnikatelia zamestnávajú vo svojej firme najčastejšie (44 %) dvoch až piatich štátnych príslušníkov tretích krajín** (v rámci malých a stredných podnikov, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín). Viac ako jedna tretina (38 %) respondentov v prieskume uviedla, že zamestnávajú jedného štátneho príslušníka z tretej krajiny. Takmer jedna pätina (18 %) podnikateľov, zamestnáva viac ako piatich zamestnancov z tretích krajín.

Graf č.40



Zdroj: Slovak Business Agency

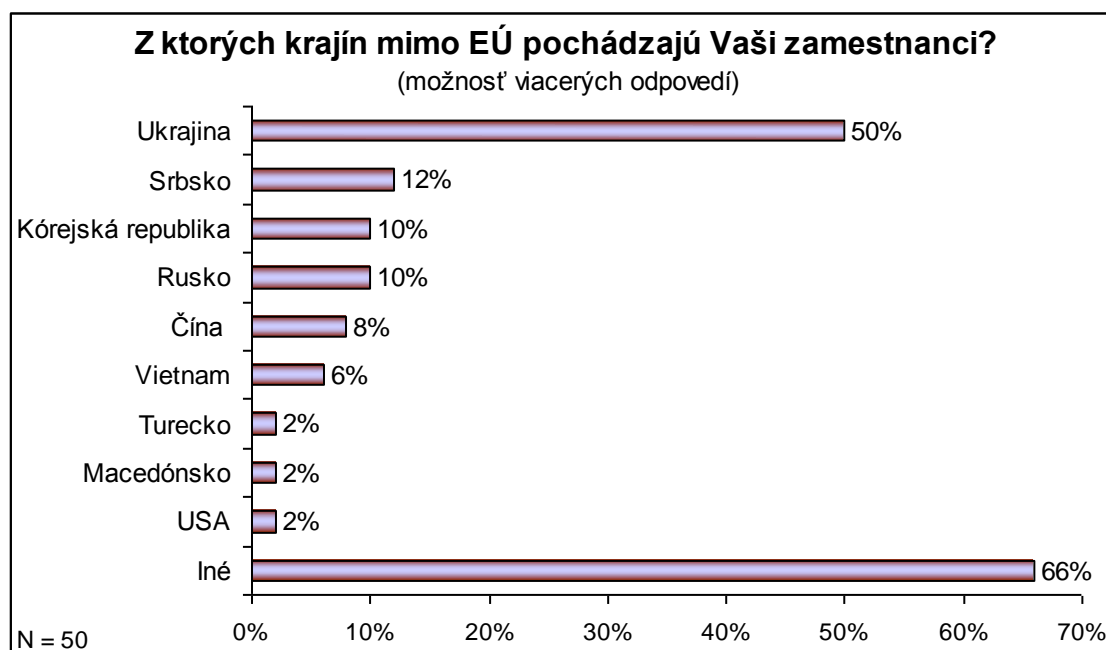
Jedného zamestnanca z tretej krajiny najčastejšie uvádzali malé podniky (50 %), dvoch až piatich zamestnancov z tretej krajiny najčastejšie uvádzali mikropodniky (56 %). Viac ako piatich zamestnancov z tretej krajiny najčastejšie uvádzali stredné podniky (28 %).

3.10 Krajina pôvodu štátnych príslušníkov tretích krajín

Podľa krajiny pôvodu pochádzala polovica (50 %) zamestnancov z tretích krajín z **Ukrajiny** (v rámci malých a stredných podnikov, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín).

Zo Srbska pochádzalo 12 % zamestnancov, z Kórejskej republiky a z Ruska 10 % zamestnancov, z Číny 8 % a z Vietnamu pochádzalo 6 % zamestnancov. Ostatné krajiny mali zastúpenie 2 % a nižšie.

Graf č.41



Zdroj: Slovak Business Agency

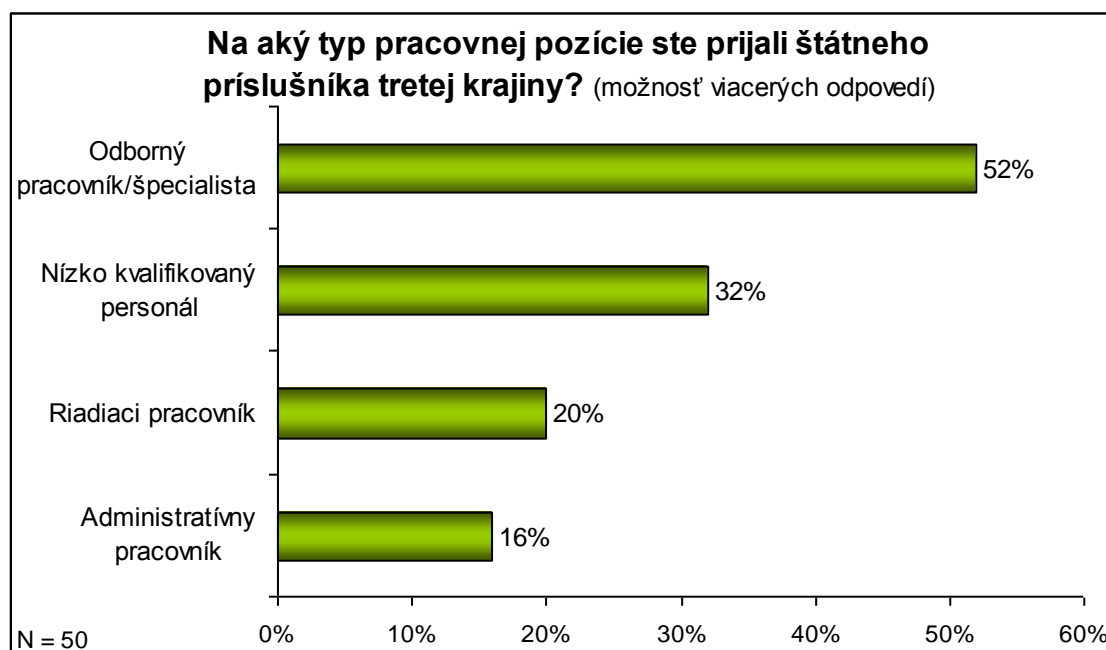
Medzi inými krajinami sa vyskytovali Thajsko, Japonsko, India, Bosna a Hercegovina, Čierna Hora, Kanada, Mexiko, Moldavsko, Nigérie a iné.

3.11 Typ pracovnej pozície štátnych príslušníkov tretích krajín

Najčastejší typ pracovnej pozície zamestnanca z tretej krajiny je odborný pracovník/špecialista (52 %). Takmer jedna tretina (32 %) zamestnancov pochádzajúcich z tretích krajín pracuje ako nízko kvalifikovaný personál.

Jedna pätina (20 %) zamestnancov pochádzajúcich z tretích krajín pracuje na riadiacich pozíciách. Na pozícii administratívneho pracovníka pracuje podľa výsledkov prieskumu 16 % zamestnancov pochádzajúcich z tretích krajín.

Graf č.42



Zdroj: Slovak Business Agency

Odborní pracovníci / špecialisti sú najčastejšie zamestnaní v rámci stredných podnikov (59 %). Ako nízko kvalifikovaný personál pracujú príslušníci tretích krajín najčastejšie v mikropodnikoch (44 %), ako riadiaci pracovníci v malých podnikoch (25 %) a ako administratívny pracovníci pracujú najčastejšie v stredných podnikoch (21 %).

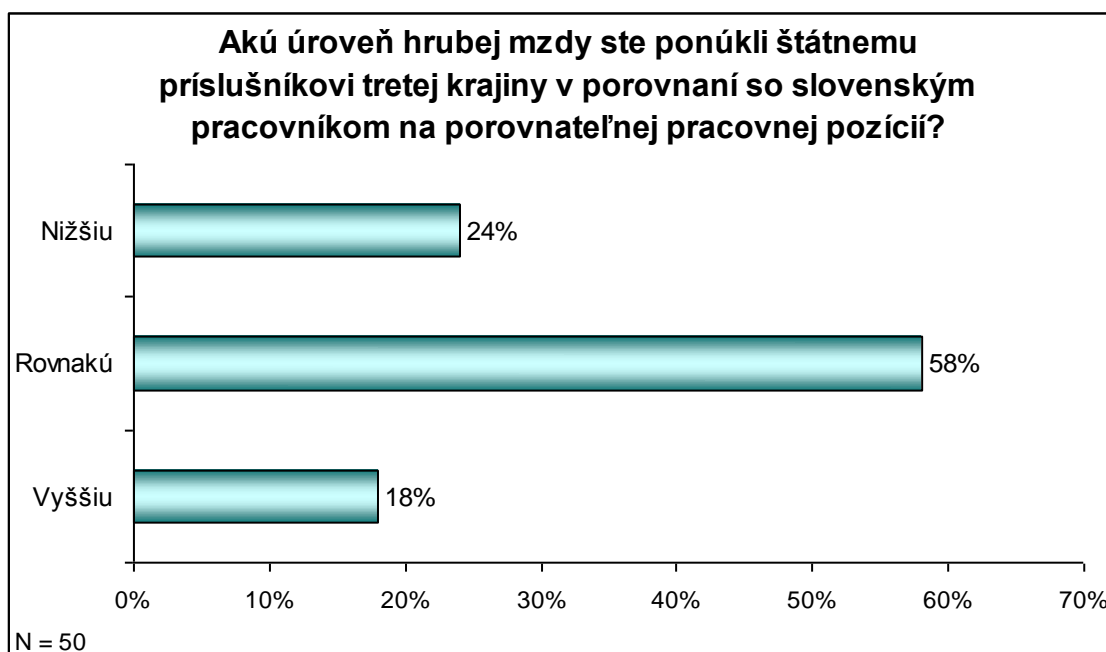
3.12 Úroveň hrubej mzdy štátneho príslušníka tretej krajiny

58 % predstaviteľov malých a stredných podnikov, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín v prieskume deklarovalo, že **štátnemu príslušníkovi tretej krajiny ponúkli rovnakú mzdu ako slovenskému pracovníkovi** na porovnateľnej pracovnej pozícii.

Nižšiu mzdu štátnemu príslušníkovi ponúkla takmer jedna štvrtina (24 %) malých a stredných podnikateľov v porovnaní so slovenským pracovníkom na porovnateľnej pracovnej pozícii.

Vyššiu mzdu štátnemu príslušníkovi ponúкло 18 % malých a stredných podnikateľov v porovnaní so slovenským pracovníkom na porovnateľnej pracovnej pozícii.

Graf č.43



Zdroj: Slovak Business Agency

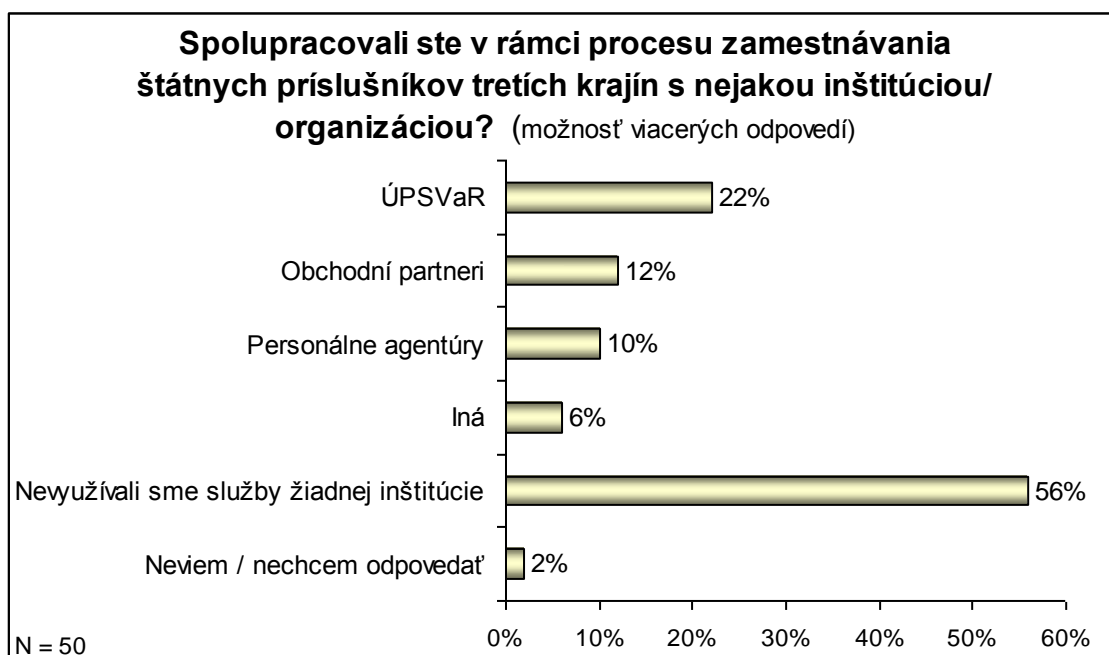
Nižšiu mzdu v porovnaní so slovenským pracovníkom na porovnateľnej pracovnej pozícii ponúkali štátnemu príslušníkovi najčastejšie mikropodniky (44 %) a vyššiu malé podniky (33 %).

3.13 Spolupráca v rámci procesu zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín

Viac ako polovica (56 %) malých a stredných podnikov, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín nevyužila v rámci procesu prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín služby žiadnej inštitúcie.

Naopak, pri prijímaní zamestnancov z tretích krajín spolupracovalo 22 % malých a stredných podnikov s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, 12 % spolupracovalo s obchodnými partnermi, 10 % s personálnymi agentúrami a 6 % spolupracovalo iným spôsobom (cez známeho, prostredníctvom využitia vlastných kontaktov).

Graf č.44



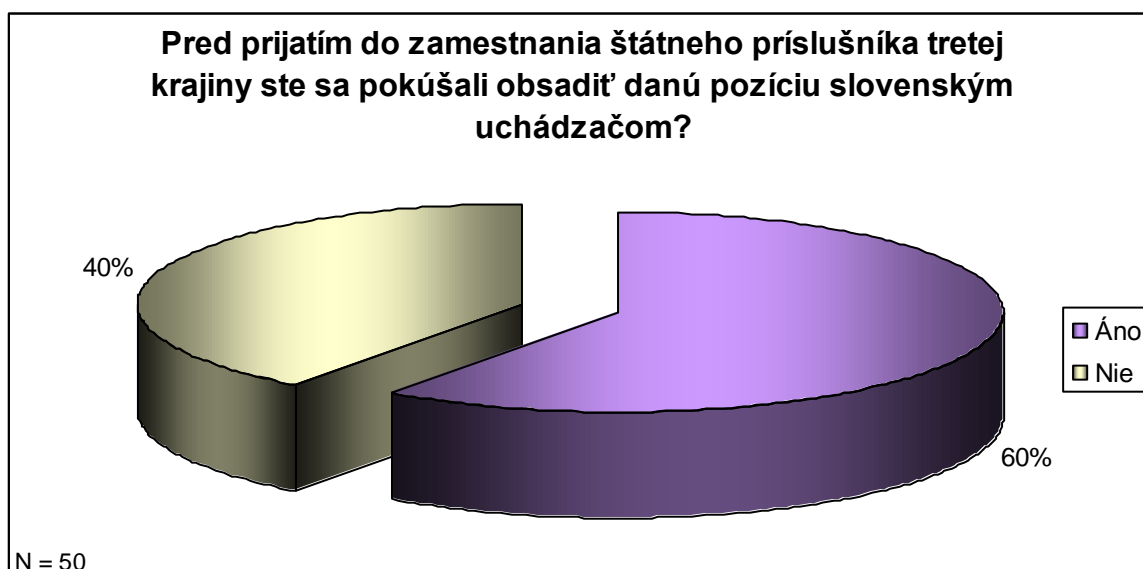
Zdroj: Slovak Business Agency

3.14 Snaha o prijatie slovenského uchádzača pred prijatím príslušníka tretej krajiny

Šesť z desiatich (60 %) malých a stredných podnikov, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín v prieskume uviedlo, že pred prijatím štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania sa pokúšali obsadiť danú pozíciu slovenským uchádzačom.

Naopak, 40 % malých a stredných podnikateľov sa pred prijatím štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania nepokúšalo obsadiť danú pozíciu slovenským uchádzačom.

Graf č.45



Zdroj: Slovak Business Agency

Na základe podrobnejšieho hodnotenia uvedenej otázky je zrejmé, že stredné podniky (76 %) sa najčastejšie pokúšali obsadiť voľnú pozíciu slovenským uchádzačom pred prijatím štátneho príslušníka tretej krajiny.

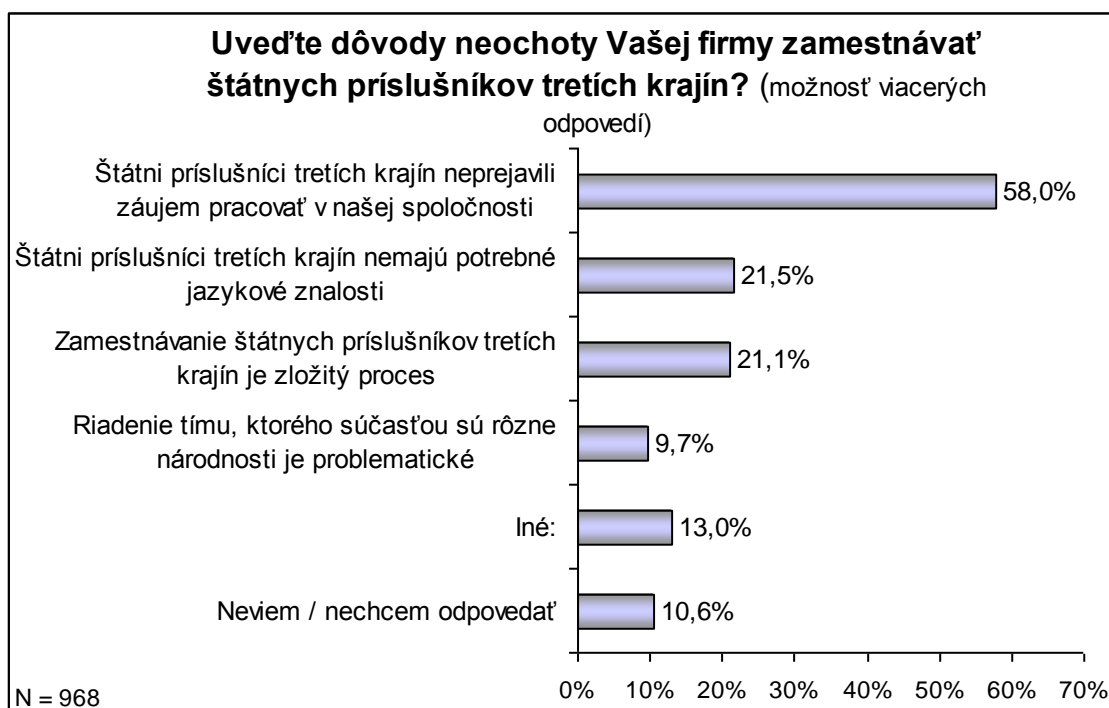
3.15 Dôvody neochoty zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín

Ako najčastejší dôvod neochoty podnikateľov zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín respondenti uviedli skutočnosť, že **štátni príslušníci tretích krajín doposiaľ neprejavili záujem pracovať v ich firme**. Uvedenú odpoveď v prieskume uviedlo **58 % respondentov**.

Štátni príslušníci tretích krajín nemajú potrebné jazykové znalosti a zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín je zložitý proces uviedla ako dôvod neochoty ich prijatia do pracovného pomeru viac ako jedna pätina (21,5 %; 21,1 %) respondentov. Takmer každý desiaty (9,7 %) podnikateľ uviedol ako dôvod neochoty zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín **problematické riadenie tímu, ktorého súčasťou sú rôzne národnosti**.

Iné dôvody uviedlo v prieskume **13,0 % respondentov**. Medzi inými dôvodmi sa najčastejšie vyskytovali: na Slovensku je dostatok voľných pracovných síl, cudzinci nemajú dostatočnú kvalifikáciu, finančná náročnosť prijímacieho procesu, nemáme záujem zamestnávať cudzincov, nemáme voľné pracovné miesta, cudzinci neovládajú slovenskú legislatívu. 10,6 % respondentov nevedelo/nechcelo na uvedenú otázku odpovedať.

Graf č.46



Zdroj: Slovak Business Agency

Výsledky kvalitatívneho prieskumu taktiež potvrdili, že zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín je zložitý proces. Respondenti identifikovali, že proces prijímania štátnych príslušníkov je legislatívne, časovo a finančne značne náročný 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 zástupcov oslovených podnikateľov:

„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 prvýkrát, 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, nedomyšlený 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.“ (respondent zo sektora dopravy)

„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 Kešana 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 mate 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“ (respondent zo sektora dopravy).

„Cudzinec si musí do 30 dní urobiť zdravotnú prehliadku. A dosť ponižujúcu. 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 splňať 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.“

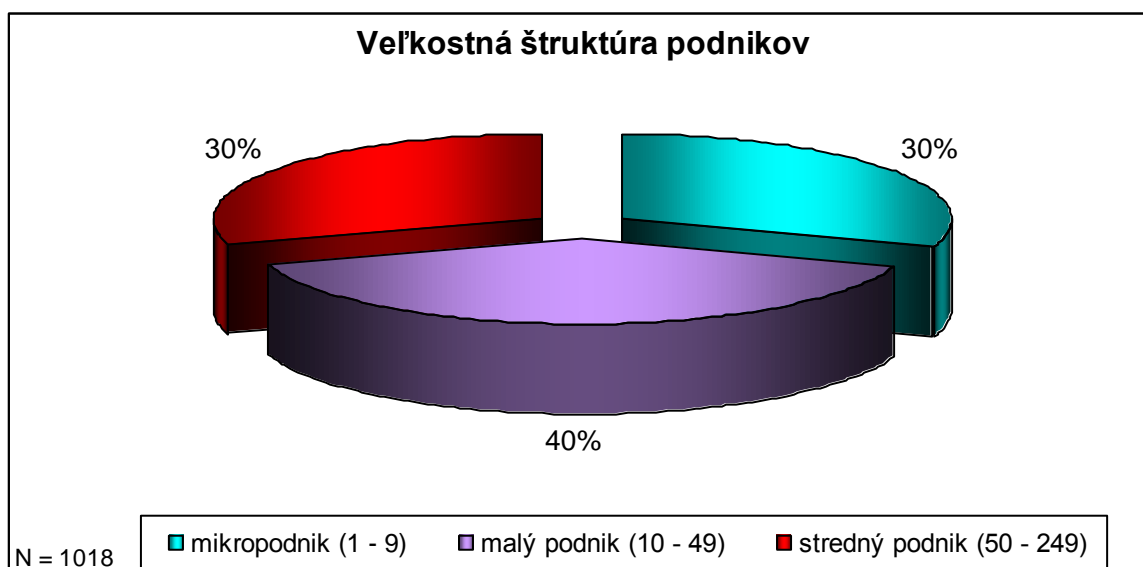
„Ak má cudzinec povolenie na rok, na konci roka to musím obnovovať na ďalší rok, alebo ak zmení pobyt - adresu, aj to musí nahlasovať na cudzineckej polícii a vymeniť tú kartičku“. „Keď si obnovujete povolenie, na konci obdobia musíš doniesť zo všetkých poisťovní potvrdenia, že nemám nedoplatky, z colného úradu, daňové priznanie – to je najdôležitejšie pre cudzineckú políciu, ak tam nebudeš mať 12.500 € čistého príjmu, tak nepredĺžia pobyt“. (respondent zo sektora obchodu)

3.16 Vybrané charakteristiky podnikov

Kvantitatívny prieskum

Z hľadiska veľkostnej štruktúry bolo do prieskumu zapojených 30 % mikropodnikov s počtom zamestnancov od 1 do 9, 40 % malých podnikov s počtom zamestnancov od 10 do 49 a 30 % stredných podnikov s počtom zamestnancov od 50 do 249.

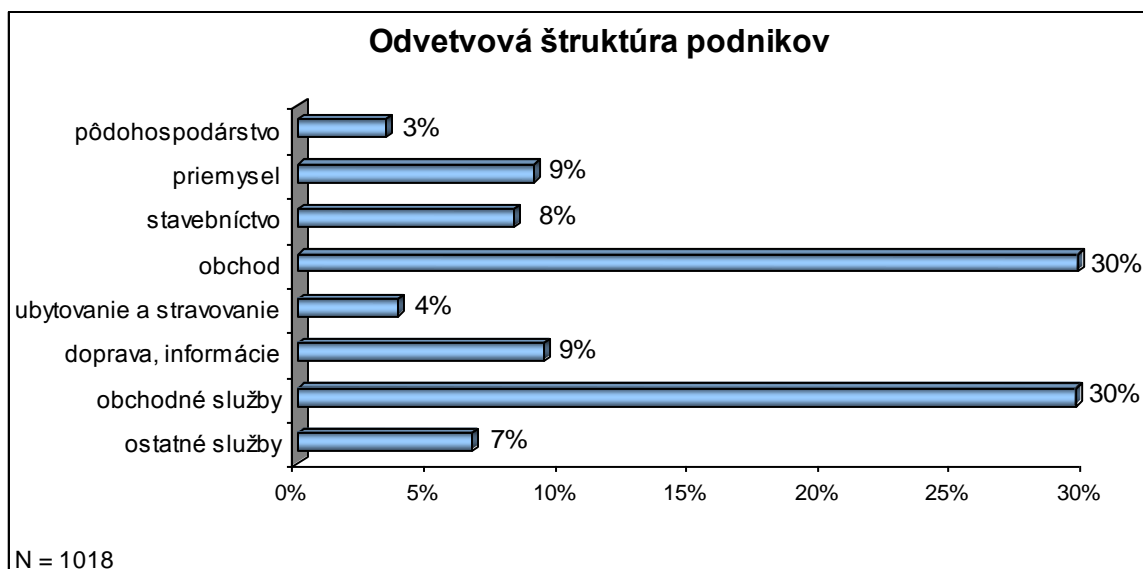
Graf č.47



Zdroj: Slovak Business Agency

30 % malých a stredných podnikov (MSP) bolo do prieskumu zapojených z odvetvia obchodu a z odvetvia obchodných služieb (sekcia SK NACE K až N). 9 % MSP pôsobí zhodne v odvetví priemyslu a v doprave a informačných a komunikačných činnostiach. 8 % MSP pôsobí v stavebníctve, 7 % v oblasti ostatných služieb (sekcia SK NACE P až S), 4 % v ubytovaní a stravovaní a 3 % v pôdohospodárstve.

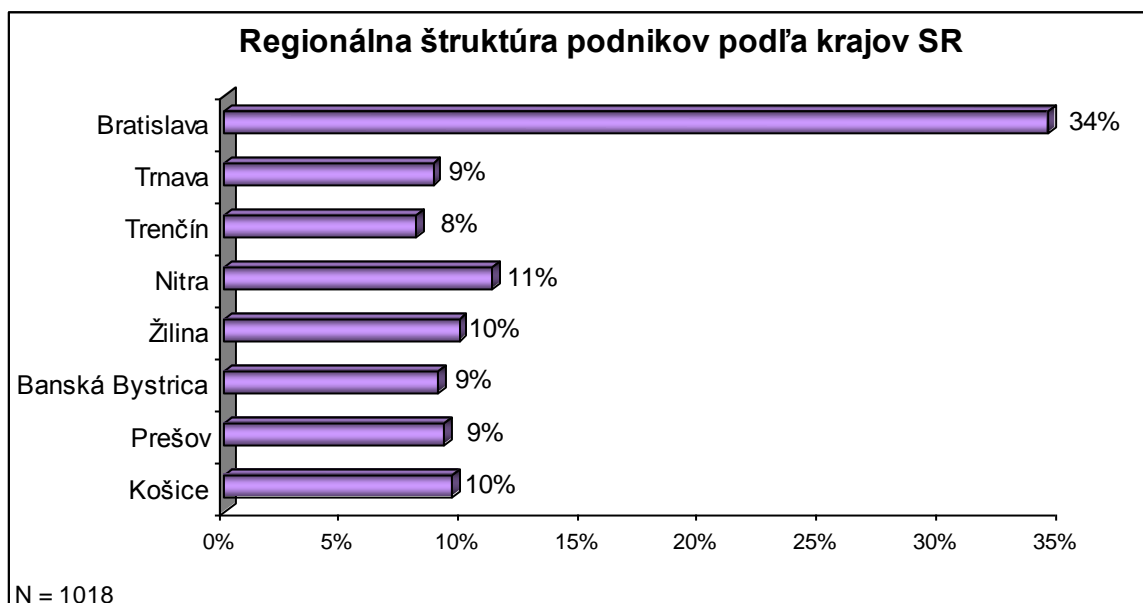
Graf č.48



Zdroj: Slovak Business Agency

Viac ako jedna tretina (34 %) z malých a stredných podnikov zapojených do prieskumu bola z Bratislavského kraja. Z Nitrianskeho kraja bolo do prieskumu zapojených 11 % MSP, zo Žilinského a Košického kraja 10 % MSP, z Trnavského, Banskobystrického a Prešovského kraja 9 % MSP a 8 % MSP tvorili MSP, ktoré pôsobili v Trenčianskom kraji.

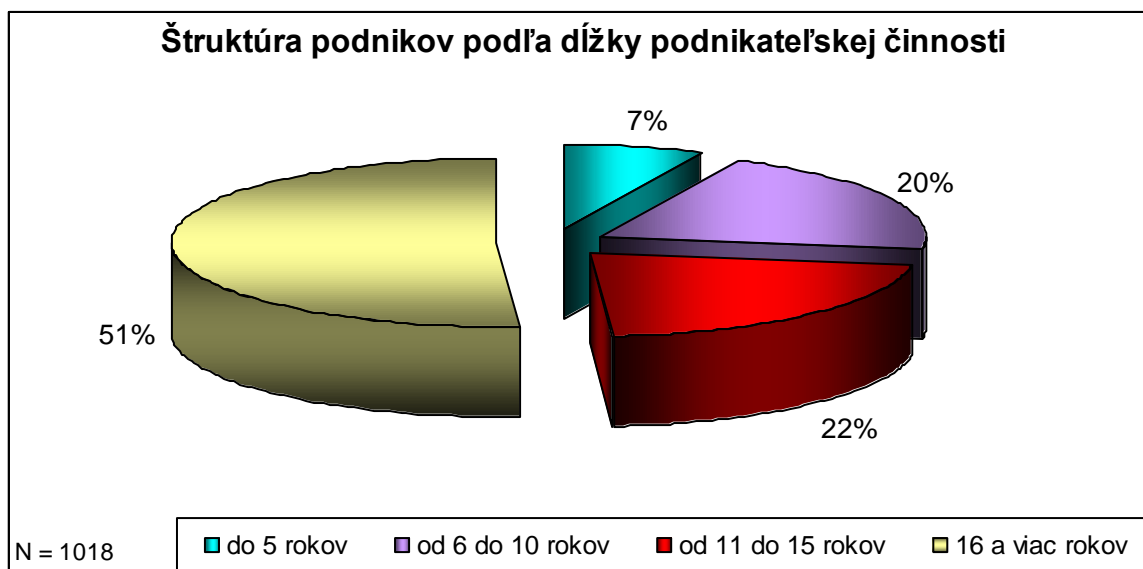
Graf č.49



Zdroj: Slovak Business Agency

Viac ako polovica (51 %) predstaviteľov malých a stredných podnikov zapojených do prieskumu boli zástupcovia MSP, ktoré pôsobia na trhu viac ako 16 rokov. 22 % malých a stredných podnikov vykonáva podnikateľskú činnosť od 11 do 15 rokov, 20 % vykonáva podnikateľskú činnosť od 6 do 10 rokov a 7 % podnikateľov je aktívnych menej ako 5 rokov.

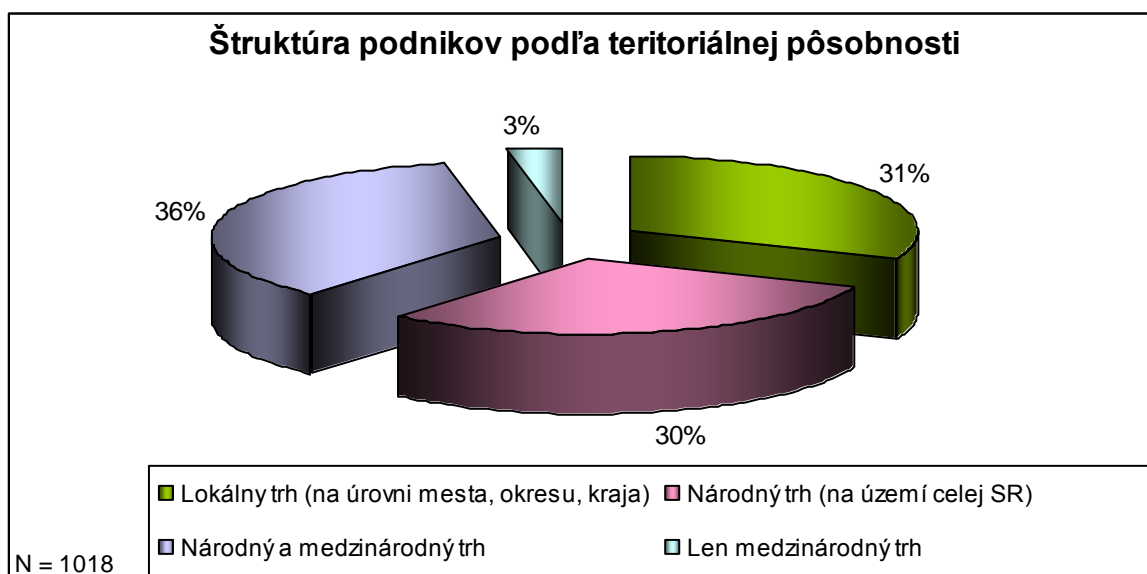
Graf č.50



Zdroj: Slovak Business Agency

Viac ako jedna tretina (36 %) malých a stredných podnikov zapojených do prieskumu sa orientuje na národný a medzinárodný trh súčasne, 31 % MSP pôsobí výhradne na lokálnom trhu (na úrovni mesta, okresu, kraja), 30 % na národnom trhu a 3 % MSP poskytujú svoje tovary a služby na medzinárodnom trhu.

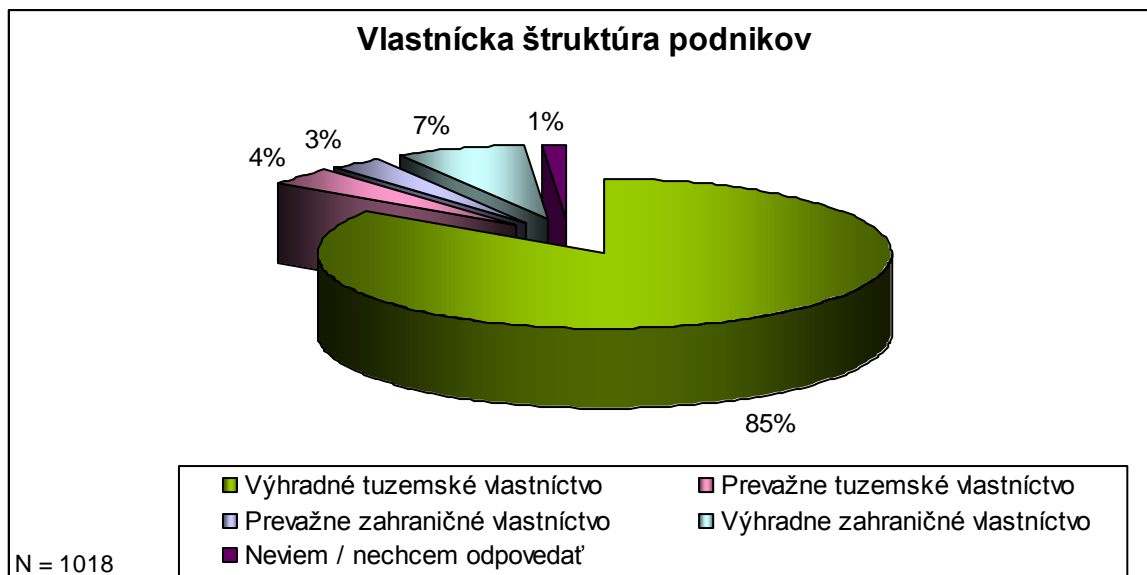
Graf č.51



Zdroj: Slovak Business Agency

Vlastnícka štruktúra zapojených MSP do prieskumu sa vyznačuje dominantným zastúpením malých a stredným podnikov s tuzemským vlastníctvom. 84 % MSP tvorili podniky s výhradným tuzemským vlastníctvom, 4 % MSP s prevažne tuzemským vlastníctvom, 3 % MSP má prevažne zahraničné vlastníctvo a 7 % má výhradne zahraničné vlastníctvo.

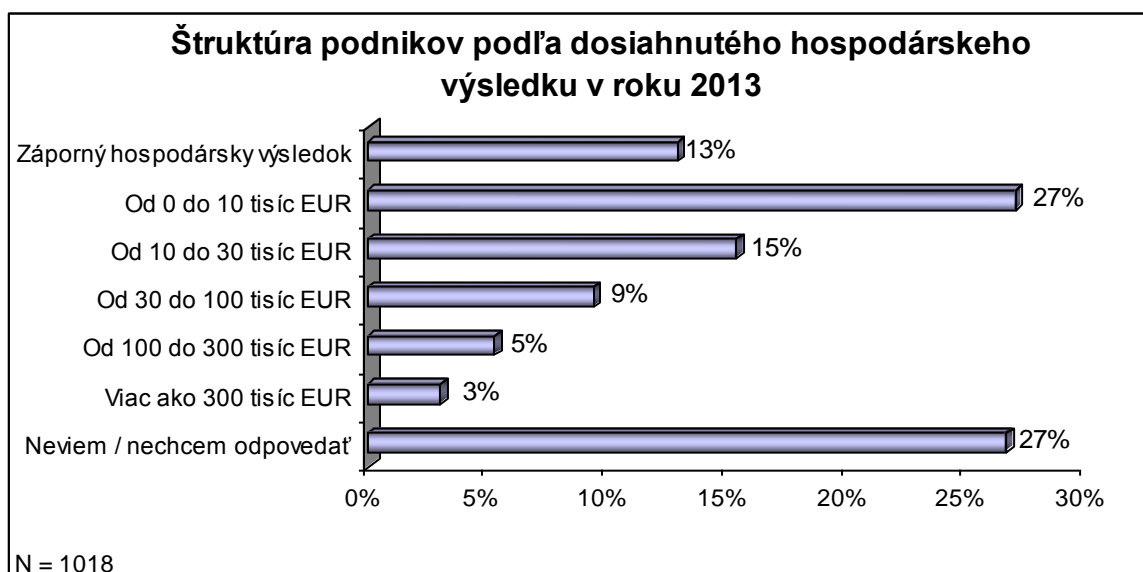
Graf č.52



Zdroj: Slovak Business Agency

13 % z oslovených malých a stredných podnikov dosiahlo v roku 2013 záporný hospodársky výsledok. Viac ako jedna štvrtina (27 %) dosiahla v roku 2013 zisk na úrovni do 10 tisíc Eur, 15 % MSP dosiahlo zisk od 10 do 30 tisíc Eur, 9 % MSP dosiahlo zisk od 30 do 100 tisíc Eur, 5 % MSP dosiahlo zisk od 100 do 300 tisíc Eur a 3 % MSP dosiahlo zisk viac ako 300 tisíc Eur.

Graf č.53



Zdroj: Slovak Business Agency

Kvalitatívny prieskum

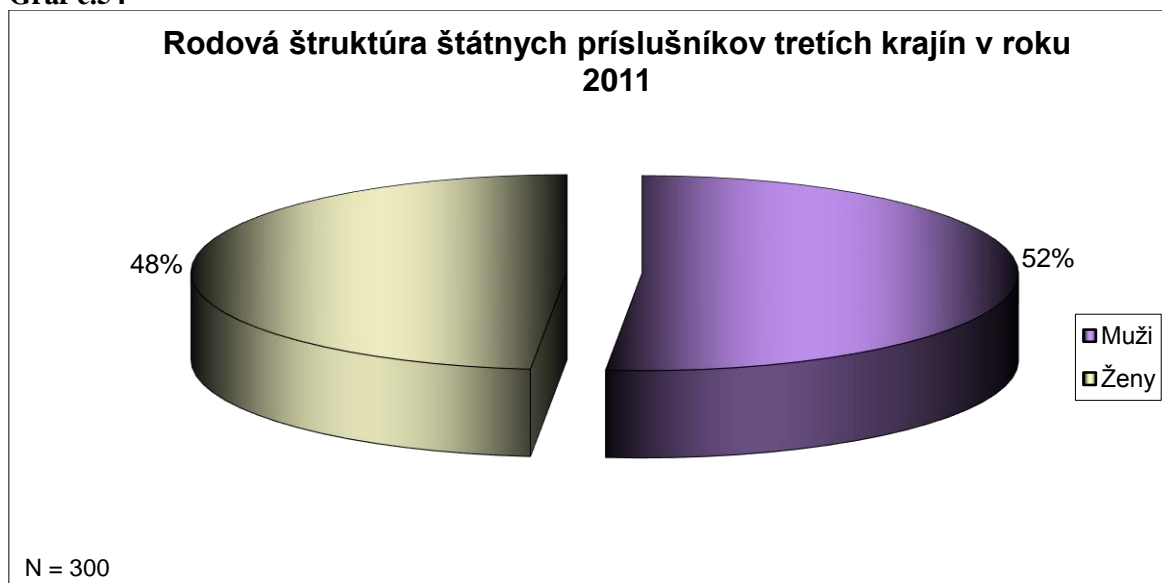
Tabuľka č. 2: Popis výberovej vzorky kvalitatívneho prieskumu

| | |
|---|--|
| 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. |

4. Vybrané výsledky Sčítania obyvateľov, domov a bytov v roku 2011 z pohľadu štátnych príslušníkov tretích krajín

Z celkového počtu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa zapojili do Sčítania obyvateľov, bytov a domov v roku 2011 (6 861) bola z rodového hľadiska viac ako polovica mužov (52 %) a 48 % dosiahlo zastúpenie žien. Pri porovnaní rodovej štruktúry celkovej populácie štátnych príslušníkov tretích krajín a štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí vykonávajú podnikateľskú činnosť a boli zapojení do kvantitatívneho prieskumu, je zrejmé vyššie zastúpenie mužov v rámci podnikateľov (73 %) ako u celkovej skupiny štátnych príslušníkov (52 %).

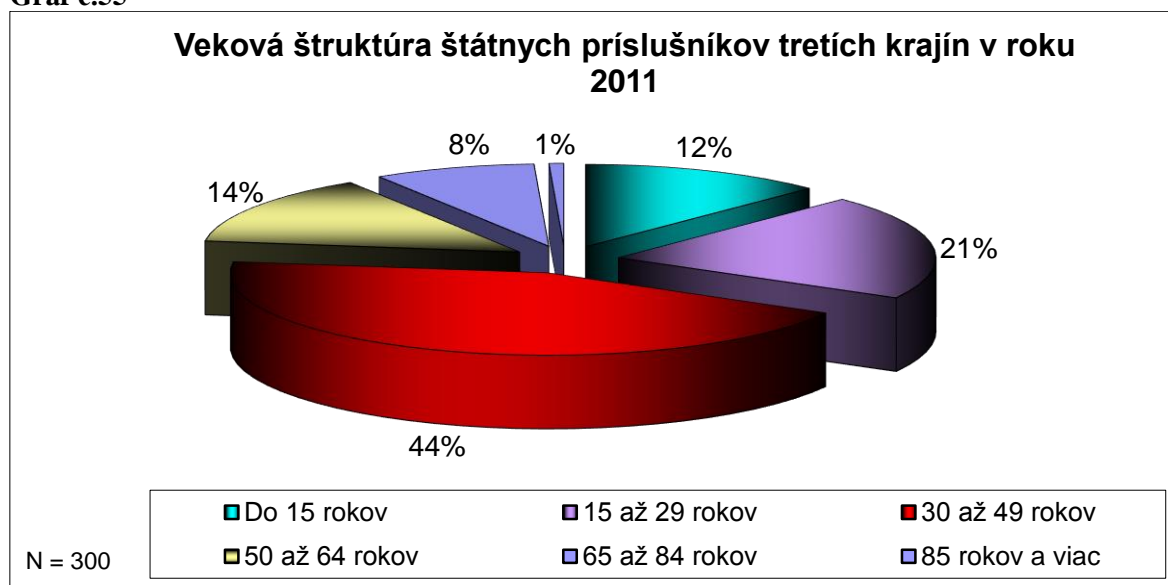
Graf č.54



Zdroj: Slovak Business Agency, na základe údajov ŠÚSR

V rámci vekovej štruktúry mali štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa zapojili do Sčítania obyvateľov, domov a bytov v roku 2011 najvyššie zastúpenie štátny príslušníci vo veku 30 až 49 rokov (44 %). Nasledovala veková kategória vo veku 15 až 29 rokov (21 %) a veková kategória 50 až 64 rokov (14 %).

Graf č.55



Zdroj: Slovak Business Agency, na základe údajov ŠÚSR

Účel prisťahovania štátnych príslušníkov tretích krajín súvisí s ich postavením v zamestnaní. Podľa údajov zo Sčítania obyvateľov, domov a bytov v roku 2011 bolo 39,9 % štátnych príslušníkov tretích krajín v zamestnaneckom pomere, 9,6 % tvorili osoby pracujúce na vlastný účet a 6,0 % tvorili zamestnávateľia. Ostatní (vypomáhajúci členovia domácnosti a členovia produkčných družstiev) štátny príslušníci tretích krajín tvorili 1 %. Kategória nezistených tvorila 25,3 % a skupina štátnych príslušníkov, pre ktorých bola uvedená otázka neaplikovateľná predstavovala 18,0 %.

5. Záver

Podnikanie štátnych príslušníkov tretích krajín

Hlavnými dôvodmi odchodu štátnych príslušníkov tretích krajín z domovskej krajiny sú podľa výsledkov kvantitatívneho a kvalitatívneho prieskumu nepriaznivé ekonomické a životné podmienky, nedostatok pracovných príležitostí, či nevhodné podmienky na podnikanie. Okrem uvedených dôvodov respondenti uvádzali aj dôvody ako chcem žiť v EÚ, možnosť cestovať, či sociálne motívy (odchod za účelom zlúčenia rodiny).

Viac ako tretina (34,7 %) respondentov kvantitatívneho prieskumu si vybrala Slovensko ako cieľovú krajinu kvôli vhodným životným podmienkam a ďalšia takmer tretina (28,3 %) na základe odporúčania rodinného príslušníka alebo známeho. Pre väčšinu respondentov kvalitatívneho prieskumu bol výber Slovenska prevažne náhodný. Pre podnikateľov, ktorí prišli z krajiny patriacej do skupiny slovanských jazykov, bol jedným z hlavných dôvodov príchodu, respektíve zotrvania na Slovensku, väčšia podobnosť kultúr, ktorá im bola bližšia ako tá západných krajín.

Takmer polovica (47,3 %) podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín má na Slovensku trvalý pobyt, 31,3 % vykonáva podnikateľskú činnosť na základe prechodného pobytu za účelom podnikania a 14,3 % má prechodný pobyt za účelom zlúčenia rodiny.

Viac ako dve tretiny (71,4 %) podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín vykonávali podnikateľskú činnosť aj v domovskej krajine, pričom necelá polovica 46,7 % podnikala v inom predmete podnikania ako na Slovensku. 28,7 % podnikateľov nevykonávala v domovskej krajine pre príchodom na Slovensko žiadnu podnikateľskú činnosť.

V rámci podnikania na Slovensku viac ako polovica (53,7 %) podnikateľov nevyužila kvalifikáciu nadobudnutú v domovskej krajine.

Pri hodnotení súčasných podmienok na podnikanie pre štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku prevažoval názor, že podmienky sú skôr dobré (56,3 %). Za skôr zlé podmienky ich naopak považuje takmer tretina (32,7 %) respondentov.

Z prieskumu vyplýva, že podnikatelia štátni príslušníci tretích krajín mali v začiatkoch svojho podnikania najväčšie problémy zorientovať sa v slovenskej legislatíve v oblasti podnikania (50,3 %) a vysporiadať sa so zložitými procedúrami pri registrácii/začatí podnikania (43,7 %). Problematické sa pre podnikateľov z tretích krajín javí aj neustále sa meniace podnikateľské prostredie, vysoké daňové zaťaženie a vysoké náklady na zamestnancov. Proces založenia firmy trvá podľa vyjadrení respondentov neúmerne dlho a v porovnaní s okolitými krajinami je dvojnásobne až štvornásobne drahší.

Jedným z problémov štátnych príslušníkov z tretích krajín je aj neznalosť slovenského jazyka (41,3 %). Viac ako dve tretiny (68,7 %) podnikateľov ovládajú len základy slovenčiny a takmer pätina (14,0 %) slovenčinu neovláda vôbec. Štátni príslušníci taktiež poukázali na skutočnosť, že komunikácia so slovenskými úradmi v cudzom jazyku je pomerne problematická a problém im tiež spôsobuje obmedzená dostupnosť informácií v cudzích jazykoch.

Problémy v začiatkoch podnikania podnikateľom štátnym príslušníkom tretích krajín spôsobovalo aj neuznanie dokladov o dosiahnutej kvalifikácii, deklarovalo to takmer 9 % respondentov. Takmer polovici (47,8 %) podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín neboli uznané doklady súvisiace s dosiahnutou kvalifikáciou v domovskej krajine. O uznanie dokladov súvisiacich s dosiahnutou kvalifikáciou nežiadalo 42,1 % opýtaných.

Ako problematické vnímajú podnikatelia štátni príslušníci tretích krajín aj splnenie kritéria dosiahnutia stanovenej výšky zdaneného príjmu/zisku pre potreby obnovenia prechodného pobytu na účel podnikania (58,7 %).

Negatívne vnímanie a predsudky voči cudzincom zo strany slovenských obchodných partnerov a zákazníkov v rámci komunikácie pociťuje až 73,2 % opýtaných podnikateľov štátnych príslušníkov tretích krajín.

Najžiadanejšou formou pomoci pri podnikaní z pohľadu štátnych príslušníkov tretích krajín je podľa výsledkov kvantitatívneho prieskumu prehľadný web s komplexnými informáciami o podnikaní cudzincov, deklarovalo to 27,7 %, publikácie o podmienkach podnikania na Slovensku v cudzojazyčných vydaniach by privítalo 19,3 % a dotované jazykové kurzy slovenského jazyka by ocenilo 19,0 % opýtaných. Z vyjadrení respondentov zapojených do kvalitatívneho výskumu vyplýva aj potreba pomoci vo forme poskytovania počiatočného finančného kapitálu.

Za najviac nápomocné informácie v začiatkoch podnikania sú medzi oslovenými podnikateľmi považované najmä informácie o daňovo-odvodovej problematike, oblasti účtovníctva a pod. (40,7 %), kontakty na podporné inštitúcie (33,3 %) a informácie o základných krokoch na založenie firmy/živnosti. Podnikateľom štátnym príslušníkom by taktiež pomohli informácie o právnych formách podnikateľských subjektov, ako aj dostupné všeobecné vzory zmlúv.

Respondenti zapojení do kvalitatívneho výskumu plánujú na Slovensku zostať a naďalej rozširovať svoje podnikanie.

Zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín

Podľa výsledkov kvantitatívneho prieskumu šesť z desiatich (60 %) malých a stredných podnikov na Slovensku hodnotí problém nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily ako významný. Necelá jedna tretina (30,4 %) malých a stredných podnikateľov si myslí, že vzdelávací systém na Slovensku produkuje dostatok kvalifikovanej pracovnej sily s ohľadom na potreby trhu práce. Respondenti zapojení do osobných rozhovorov poukázali na značný nedostatok kvalifikovaných stredoškolských odborných pracovníkov.

Len 1,4 % predstaviteľov malých a stredných podnikov plánuje v najbližšej dobe obsadzovať voľné pracovné pozície štátnymi príslušníkmi tretích krajín. 5,5 % predstaviteľov malých a stredných podnikov uvažuje nad prijatím štátnych príslušníkov tretích krajín do zamestnania. Naopak, takmer deväť z desiatich (87,5 %) predstaviteľov malých a stredných podnikov ani neuvažuje nad zabezpečením pracovných síl prostredníctvom zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.

Motivácie k zamestnávaniu cudzincov sa na základe výsledkov kvalitatívneho výskumu značne odlišujú podľa odvetvového zamerania firiem. Vo výrobných odvetviach siahajú firmy

po cudzincoch hlavne pre náhle zvýšenie objednávok. Pri angažovaní odborníkov (lekárov, umelcov, kreatívcov), je prevládajúcim motívom firmy pre zamestnanie cudzinca zámer odlišiť sa od konkurencie. V rezorte stavebníctva sú motiváciou nárazové práce a potreba zabezpečenia dostatočného množstva pracovnej sily. Motiváciou v poľnohospodárskej prvovýrobe sú sezónne zberačské práce, pretože slovenskí zamestnanci nie sú ochotní pracovať na úkolovú mzdu.

Viac ako jedna pätina (21,3 %) malých a stredných podnikov zapojených do kvantitatívneho prieskumu uviedla dôvod, pre ktorý by prijali príslušníka tretej krajiny problematické obsadenie pozície pracovníkom so zodpovedajúcou kvalifikáciou na domácom trhu práce. 19,4 % respondentov by prijalo štátneho príslušníka tretej krajiny kvôli nižším finančným nárokom, 14,3 % pre uľahčenie medzinárodnej spolupráce a 13,8 % pre vyššiu pracovnú motiváciu.

Viac ako jedna tretina (37,6 %) malých a stredných podnikateľov v prieskume deklarovala názor, že pozitívum prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín pre slovenský trh práce je skutočnosť, že príslušníci tretích krajín vyplňajú chýbajúce miesta na domácom trhu práce. Takmer jedna štvrtina (23,3 %) vníma ako pozitívum rastúci hospodársky rast a konkurencieschopnosť, 17,0 % vníma ako pozitívum to, že štátni príslušníci začínajú podnikat', čím vytvárajú nové pracovné miesta a 16,6 % vníma ako pozitívum rastúcu domácu spotrebu a napĺňanie príjmovej stránky rozpočtu.

V rámci hodnotenia pozitív zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín pre samotnú firmu respondenti kvantitatívneho prieskumu najčastejšie označili ako prínos obohatenie pracovného tímu o nové zručnosti / uplatnenie odlišného pohľadu na riešenie pracovných problémov (28,2 %). 21,5 % podnikateľov uviedlo ako prínos pre firmu to, že ostatní zamestnanci získali/by získali šancu osvojiť si nové zručnosti, spôsoby správania a hodnoty od príslušníkov tretích krajín. 19,6 % vníma prínosy v oblasti zlepšenia pracovnej atmosféry a zvýšenia motivácie zamestnancov. Podľa vyjadrení respondentov zapojených do kvalitatívneho výskumu sú zamestnanci vysoko motivovaní, nekonfliktní, flexibilní a sú ochotní pracovať v nadčasoch.

Viac ako jedna tretina (36,1 %) malých a stredných podnikateľov vníma komunikačné problémy vznikajúce v dôsledku kultúrnych odlišností ako najčastejší problém súvisiaci so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín. 12,0 % respondentov označilo ako najčastejší problém nedostatok akceptácie zo strany ostatných zamestnancov. Problémy týkajúce sa riadenia multikultúrnych pracovných tímov vníma ako problém takmer každý desiaty respondent (9,2 %). Podľa vyjadrení respondentov zapojených do kvalitatívneho výskumu na pracoviskách nie sú výraznejšie konflikty v súvislosti so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín.

Skrátiť dobu vydávania potrebných dokladov pre migrantov označilo v kvantitatívnom prieskume najviac respondentov (28,7 %) ako opatrenie, ktoré by odporúčali implementovať v oblasti zlepšenia ekonomickej integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín na slovenskom trhu práce. 22,4 % predstaviteľov malých a stredných podnikov by odporúčali rozšíriť okruh profesií, na ktoré by sa nevzťahovalo vydávanie povolení na zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín. Jedna pätina (20,1 %) respondentov by odporúčala zrealizovať dlhodobú informačnú kampaň o pozitívnych vplyvoch migračného procesu. Skrátiť dobu vydávania potrebných dokladov by odporúčalo takmer dve tretiny (62,0 %) podnikateľov zamestnávajúcich štátnych príslušníkov tretích krajín.

Podľa výsledkov prieskumu podnikatelia zamestnávajú vo svojej firme najčastejšie (44 %) dvoch až piatich štátnych príslušníkov tretích krajín (v rámci malých a stredných podnikov, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín). Viac ako jedna tretina (38 %) respondentov v prieskume uviedla, že zamestnávajú jedného štátneho príslušníka z tretej krajiny. Takmer jedna pätina (18 %) podnikateľov, zamestnáva viac ako piatich zamestnancov z tretích krajín.

Podľa krajiny pôvodu pochádzala polovica (50 %) zamestnancov z tretích krajín z Ukrajiny (v rámci malých a stredných podnikov, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín). Zo Srbska pochádzalo 12 % zamestnancov, z Kórejskej republiky a z Ruska 10 % zamestnancov, z Číny 8 % a z Vietnamu pochádzalo 6 % zamestnancov. Ostatné krajiny mali zastúpenie 2 % a nižšie.

Najčastejší typ pracovnej pozície zamestnanca z tretej krajiny je odborný pracovník/specialista (52 %). Takmer jedna tretina (32 %) zamestnancov pochádzajúcich z tretích krajín pracuje ako nízko kvalifikovaný personál. Jedna pätina (20 %) zamestnancov pochádzajúcich z tretích krajín pracuje na riadiacich pozíciách. Na pozícii administratívneho pracovníka pracuje podľa výsledkov prieskumu 16 % zamestnancov pochádzajúcich z tretích krajín.

58 % predstaviteľov malých a stredných podnikov, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín v prieskume deklarovalo, že štátnemu príslušníkovi tretej krajiny ponúkli rovnakú mzdu ako slovenskému pracovníkovi na porovnateľnej pracovnej pozícii. Nižšiu mzdu štátnemu príslušníkovi ponúkla takmer jedna štvrtina (24 %) malých a stredných podnikateľov v porovnaní so slovenským pracovníkom na porovnateľnej pracovnej pozícii.

Viac ako polovica (56 %) malých a stredných podnikov, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín nevyužila v rámci procesu prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín služby žiadnej inštitúcie. Naopak, pri prijímaní zamestnancov z tretích krajín spolupracovalo 22 % malých a stredných podnikov s Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny, 12 % spolupracovalo s obchodnými partnermi, 10 % s personálnymi agentúrami a 6 % spolupracovalo iným spôsobom (cez známeho, prostredníctvom využitia vlastných kontaktov).

Šesť z desiatich (60 %) malých a stredných podnikov, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín v prieskume uviedlo, že pred prijatím štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania sa pokúšali obsadiť danú pozíciu slovenským uchádzačom.

Ako najčastejší dôvod neochoty podnikateľov zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín respondenti uviedli skutočnosť, že štátni príslušníci tretích krajín doposiaľ neprejavili záujem pracovať v ich firme. Uvedenú odpoveď v prieskume uviedlo 58 % respondentov. Štátni príslušníci tretích krajín nemajú potrebné jazykové znalosti a zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín je zložitý proces uviedla ako dôvod neochoty ich prijatia do pracovného pomeru viac ako jedna pätina (21,5 %; 21,1 %) respondentov. Takmer každý desiaty (9,7 %) podnikateľ uviedol ako dôvod neochoty zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín problematické riadenie tímu, ktorého súčasťou sú rôzne národnosti. Výsledky kvalitatívneho prieskumu taktiež potvrdili skutočnosť, že zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín je legislatívne, časovo a finančne značne náročný proces. Respondenti sa často stretávali so situáciou, že jednotlivé inštitúcie si vzájomne odporujú.

Vybrané výsledky Sčítania obyvateľov, domov a bytov v roku 2011 z pohľadu štátnych príslušníkov tretích krajín

Z celkového počtu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa zapojili do Sčítania obyvateľov, bytov a domov v roku 2011 bola z rodového hľadiska viac ako polovica mužov (52 %) a 48 % dosiahlo zastúpenie žien. V rámci vekovej štruktúry mali najvyššie zastúpenie štátny príslušníci vo veku 30 až 49 rokov (44 %). Nasledovala veková kategória vo veku 15 až 29 rokov (21 %) a veková kategória 50 až 64 rokov (14 %).

Zoznam tabuliek

| Číslo tabuľky | Názov tabuľky |
|---------------|---|
| Tabuľka č.1: | Popis výberovej vzorky kvalitatívneho výskumu v rámci podnikateľov z tretích krajín |
| Tabuľka č.2: | Popis výberovej vzorky kvalitatívneho výskumu v rámci MSP zamestnávajúcich štátnych príslušníkov tretích krajín |

Zoznam grafov

| Číslo grafu | Názov grafu |
|-------------|--|
| Graf č. 1 | Hlavné dôvody odchodu z domovskej krajiny |
| Graf č. 2 | Ostatné dôvody odchodu z domovskej krajiny na Slovensko |
| Graf č. 3 | Prosím špecifikujte faktory, na základe ktorých ste si vybrali Slovensko? |
| Graf č. 4 | Prosím špecifikujte na základe akého povolenia(pobytu vykonávate podnikateľskú činnosť na Slovensku |
| Graf č. 5 | Vykonávali ste podnikateľskú činnosť aj vo Vašej domovskej krajine? |
| Graf č. 6 | Využili ste nadobudnutú kvalifikáciu v domovskej krajine pri podnikaní na Slovensku |
| Graf č. 7 | Ako hodnotíte súčasné podmienky na podnikanie pre cudzincov na Slovensku |
| Graf č. 8 | Čo Vám spôsobovalo najväčšie problémy v začiatkoch podnikania na Slovensku |
| Graf č. 9 | Aká je úroveň Vašich znalostí slovenského jazyka? |
| Graf č. 10 | Boli Vám uznané Vaše doklady súvisiace s dosiahnutou kvalifikáciou |
| Graf č. 11 | Do akej miery považujete za náročné splnenie kritéria stanovenej výšky zdaneného príjmu/zisku ako podmienky na predĺženie pobytu za účelom podnikania? |
| Graf č. 12 | Štruktúra podnikov podľa dosiahnutého hospodárskeho výsledku v roku 2013 |
| Graf č. 13 | Pocítujete v komunikácii so slovenskými obchodnými partnermi a zákazníkmi negatívne vnímanie a predsudky voči cudzincom |
| Graf č. 14 | Akú formu pomoci podnikania štátnych príslušníkov tretích krajín považujete za najviac nápomocnú? |
| Graf č. 15 | Aké informácie považujete za najviac nápomocné pre štátnych príslušníkov tretích krajín začínajúcich podnikanie na Slovensku? |
| Graf č. 16 | Využili ste služby príslušnej obchodnej komory pri podnikaní na Slovensku? |
| Graf č. 17 | Prosím uveďte Vašu domovskú krajinu, z ktorej pochádzate |
| Graf č. 18 | Odvetvová štruktúra podnikov |
| Graf č. 19 | Regionálna štruktúra podnikov podľa krajov SR |
| Graf č. 20 | Štruktúra podnikov podľa právnej formy |
| Graf č. 21 | Štruktúra podnikov podľa dĺžky podnikateľskej činnosti |
| Graf č. 22 | Na akom geografickom trhu vyvíja aktivity Vaša firma? |
| Graf č. 23 | Počet zamestnancov podniku |
| Graf č. 24 | Štruktúra podnikov podľa dosiahnutého ročného obratu v roku 2013 |

| | |
|------------|---|
| Graf č. 25 | Štruktúra podnikov podľa dosiahnutého hospodárskeho výsledku v roku 2013 |
| Graf č. 26 | Štruktúra respondentov podľa pohlavia |
| Graf č. 27 | Veková štruktúra respondentov |
| Graf č. 28 | Vzdelanostná štruktúra respondentov |
| Graf č. 29 | Aký významný je pre Vašu firmu problém nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily? |
| Graf č. 30 | Myslíte si, že vzdelávací systém na Slovensku produkuje dostatok kvalifikovanej pracovnej sily s ohľadom na potreby trhu práce? |
| Graf č. 31 | Riešili ste, alebo plánujete v najbližšej dobe zabezpečovanie pracovných síl prostredníctvom zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín? |
| Graf č. 32 | Aký bol/alebo aký by bol dôvod pre zamestnanie štátneho príslušníka tretích krajín vo Vašej spoločnosti? |
| Graf č. 33 | Ktoré pozitíva prináša prijímanie štátnych príslušníkov tretích krajín všeobecne na trh práce Slovenska? |
| Graf č. 34 | Prinieslo/ mohlo by priniesť zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín prínosy vašej spoločnosti? |
| Graf č. 35 | Prinieslo/ mohlo by priniesť zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín prínosy vašej spoločnosti? - v členení podľa skúseností zo zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín |
| Graf č. 36 | Aké najčastejšie problémy ste identifikovali, resp. vnímate v súvislosti so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín? |
| Graf č. 37 | Aké najčastejšie problémy ste identifikovali, resp. vnímate v súvislosti so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín? – v členení podľa skúseností zo zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín |
| Graf č. 38 | Prosím špecifikujte, aké opatrenia by ste odporúčali v oblasti zlepšenia ekonomickej integrácie cudzincov z tretích krajín na slovenskom trhu práce? |
| Graf č. 39 | Prosím špecifikujte, aké opatrenia by ste odporúčali v oblasti zlepšenia ekonomickej integrácie cudzincov z tretích krajín na slovenskom trhu práce? – v členení podľa skúseností zo zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín |
| Graf č. 40 | Koľkých štátnych príslušníkov z tretích krajín zamestnávate vo Vašej spoločnosti? |
| Graf č. 41 | Z ktorých krajín mimo EÚ pochádzajú Vaši zamestnanci? |
| Graf č. 42 | Na aký typ pracovnej pozície ste prijali štátneho príslušníka tretej krajiny? |
| Graf č. 43 | Akú úroveň hrubej mzdy ste ponúkli štátnemu príslušníkovi tretej krajiny v porovnaní so slovenským pracovníkom na porovnateľnej pracovnej pozícii? |
| Graf č. 44 | Spolupracovali ste v rámci procesu zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín s nejakou inštitúciou/ organizáciou? |
| Graf č. 45 | Pred prijatím do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny ste sa pokúšali obsadiť danú pozíciu slovenským uchádzačom? |
| Graf č. 46 | Uveďte dôvody neochoty Vašej firmy zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín? |
| Graf č. 47 | Veľkostná štruktúra podnikov |

| | |
|------------|--|
| Graf č. 48 | Odvetvová štruktúra podnikov |
| Graf č. 49 | Regionálna štruktúra podnikov |
| Graf č. 50 | Štruktúra podnikov podľa dĺžky podnikateľskej činnosti |
| Graf č. 51 | Štruktúra podnikov podľa teritoriálnej pôsobnosti |
| Graf č. 52 | Vlastnícka štruktúra podnikov |
| Graf č. 53 | Štruktúra podnikov podľa dosiahnutého hospodárskeho výsledku v roku 2013 |
| Graf č. 54 | Rodová štruktúra štátnych príslušníkov tretích krajín v roku 2011 |
| Graf č. 55 | Veková štruktúra štátnych príslušníkov tretích krajín v roku 2011 |