



Za život bez diskriminácie, vzdelanie a zamestnanosť

Znižovať nezamestnanosť si žiada viac zodpovednosti



Život v krajinách Európskej únie, Slovensko nevynímajúc, v ostatných rokoch poznačil nedostatok pracovných príležitostí a zároveň nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Príčinami, hľadáním východísk a riešením tohto, pre mnohé krajiny spoločného problému sa zaoberala Medzinárodná ministerská konferencia s názvom „Od nedostatku pracovných príležitostí k nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily“.

V dňoch 25. a 26. septembra tohto roku ju zorganizovalo v Bratislave v historických priestoroch Národnej rady SR Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v spolupráci s Medzinárodnou organizáciou pre migráciu, so Zastúpením Európskej komisie na Slovensku a s Ministerstvom zahraničných vecí Slovenskej republiky, s podporou OECD aj Európskeho sociálneho fondu, Iniciatívy spoločenstva Equal.

Toto mimoriadne významné medzinárodné podujatie sa konalo pod záštitou predsedu vlády SR **Roberta Fica**, ktorý vystúpil počas 2. dňa konferencie. Úvodnú časť jeho prejavu prinášame na nasledujúcich stranách tejto prílohy.

K aktuálnym problémom trhu práce a možnostiam ich vyriešenia sa vyjadrila a konferenciu otvorila štátna tajomníčka Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR **Emília Kršíková**. Z jej príhovoru uvádzame: „V úvode mi dovoľte v stručnosti predstaviť situáciu na slovenskom trhu práce, pre vývoj ktorého je v súčasnosti príznačná **vysoká dynamika tvorby pracovných miest, rast zamest-**



Emília Kršíková, štátna tajomníčka Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

nanosti a klesajúca úroveň nezamestnanosti. Napriek týmto pozitívnym trendom **rozpor medzi dopytom po práci a ponukou práce je jedným z jeho najväčších problémov.** Na rozdiel od predchádzajúceho vývoja, kde ponuka práce svojím rozsahom výrazne prevyšovala dopyt po práci, **súčasný vývoj poukazuje na trend previsu dopytu po práci nad disponibilnou ponukou práce.** Uvedené **disparity sa prejavujú** nielen v oblasti uspokojovania dopytu po práci z hľadiska jeho rozsahu, **ale najmä z hľadiska kvalifikačného nesúladu** týchto dvoch stránok pracovného trhu. Osobitne vážnym problémom Slovenskej republiky je aj skutočnosť, že kvalifikačná štruktúra absolventov najmä stredných škôl nezodpovedá kvalifikačným potrebám zamestnávateľov. Nízku mieru

inovácie majú kvalifikácie najmä starších uchádzačov o zamestnanie a zamestnancov, čo spomaľuje proces prechodu na poznatkovo orientovanú ekonomiku.

Aj napriek už spomínanému pozitívnemu rastu zamestnanosti Slovenská republika dlhodobo zápasí s jednou z najvyšších mier nezamestnanosti v rámci členských štátov EÚ, ako aj s vysokou mierou dlhodobej nezamestnanosti (nad 50 percent).

Očakávame, že konferencia, ktorá je rozdelená do troch blokov – národný, medzinárodný a ministerský – nám dá odpovede na naliehavé výzvy a otázky formovania trhu práce. Verím, že v konštruktívnom a kritickom dialógu posúdime relevantnosť existujúcich inštrumentov, poprípade nájdeme, na základe skúseností a dobrej praxe, nové nástroje, zodpovedajúce dynamickému vývoju tak, aby bola zachovaná vysoká dynamika hospodárskeho rastu a sociálna súdržnosť a stabilita. Na to je potrebné posilniť na národnej úrovni zodpovednosť príslušných ministerstiev za zabezpečenie prípravy na povolanie pre potrebu jednotlivých podnikov. Na lokálnej úrovni je veľmi dôležité aktívne zapájať zamestnávateľov, zamestnávateľské zväzy, profesijné a stavovské organizácie, samosprávne kraje a školy do určovania rozsahu a obsahu vzdelávania na školách. V neposlednom rade je potrebné taktiež vytvoriť a inštitucionalizovať systém ďalšieho vzdelávania formou vzdelávacích modulov, ktoré by boli prepojitelné, prípadne napojiteľné na formálny systém vzdelávania.“

Pripravila: mš
Snímka: vz

Budúcnosť Európy je v ľuďoch

Práca nie je len obyčajnou hodnotou. Práca je výsostnou vlastnosťou človeka, a preto musí byť humánna. Práca je pre nás predovšetkým človek. Jeho pocit šťastia, uspokojenia, ale aj pocit zlosti a nespokojnosti. Podľa nás je práca spojením ľudského umu a srdca. Bez obidvoch by to nebola ľudská práca, ktorá by viedla ku kvalitnému výsledku. Práve preto ľudia na celom svete považujú bezpečné a slušné zamestnanie za vrchol svojich osobných snáh, lebo im vytvára základný ľudský pocit kvalitného života. Dôstojná práca nie je pre nás politická alternatíva. Je to imperatív ľudstva, aj preto, že považujeme prácu za základný imperatív, je v článku 23 Všeobecnej deklarácie ľudských práv právo na prácu zaradené medzi základné ľudské práva. Nie náhodou tieto skutočnosti zdôraznil v úvode svojho prejavu na Medzinárodnej konferencii „Od nedostatku pracovných príležitostí k nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily“ predseda vlády SR Róbert Fico.

Poukázal aj na to, čo je často v rozpore so základným právom na prácu:

„V modernom svete sa veľmi často fetišizuje otázka ekonomického rastu. Z toho vyplýva aj názor, že len prostredníctvom hospodárskeho rastu sa uskutočňuje sociálna politika. Sociálna politika a zvyšovanie chudoby, to je vraj akýsi prirodzený vedľajší produkt hospodárskeho rastu. Otázkou sociálnej deprivácie často mnohí hodnotia iba ako otázku dobrého manažmentu chudoby a verejnej politiky. Je to založené na predstave, že trh efektívne alokuje zdroje. S touto filozofiou zásadne nesúhlasím. Skúsenosti štátov (medziiným aj Slovenskej republiky), ktoré prešli z modelu centrálne plánovaného hospodárstva na trhovú ekonomiku, tieto predpoklady vôbec nepotvrdili. Trh efektívne produkuje zdroje, o tom nikto nepochybuje, ale ich nevie spravodlivo rozdeľovať. Toto je základný problém trhu ako takého. Harmonický rozvoj spoločnosti nesúvisí iba s otázkou ekonomického rastu, ale aj s otázkou redistribúcie a sociálnych záruk. Mnohé vlády vo svete, ale aj na Slovensku, najmä tá predchádzajúca, ako aj mnohí zamestnávateľia

volajú po zvýšení pružnosti trhu práce na udržanie a zlepšenie konkurenčnej schopnosti. Život ukázal, že ich vnímanie pružnosti trhu je iba slepou ulicou a akýmsi fetišom ekonomického rastu. Vedie len k vyššej ekonomickej neistote zamestnancov a väčšej nerovnosti a nezabezpečuje plnú, ale inú, produktívnu zamestnanosť. Stratégia vytvárania pracovných miest, stratégia budúcnosti práce musí byť na jednej strane vzájomne prepojená na ekonomické potreby spoločnosti a schopnosti zamestnancov, na druhej strane ich musí efektívne napĺňať. Pritom je potrebné brať do úvahy schopnosť podnikateľských subjektov vedieť riešiť krátkodobé cykly, výkyvy predaja tovarov a služieb a strategicky aj predvídať zásadné zmeny v globálnom prostredí. Čo však dnes ukazujú život, bohužiaľ, táto schopnosť mnohým chýba. Riešenie týchto problémov nie je možné uskutočňovať iba na úkor znižovania sociálneho statusu zamestnancov. Toto my principiálne odmietame,“ pripomenul R. Fico a ďalej spochybnil aj ďalší názor, ktorý spočíva v tvrdení, že ak budeme zvyšovať pracovnoprávne postavenie človeka, znižujeme tým pružnosť pracovného trhu. Pripomenul nedávne rokovanie so zamestnávateľmi v Klube 500, kde im položil otázku: „Páni, znamená pre vás Zákoník práce zníženie pružnosti trhu?“ Odpoveď bola: „Absolútne neznamena pre pružnosť trhu nič, pretože bol tak nastavený, že presne smeroval k posilneniu pracovnoprávneho postavenia zamestnancov bez toho, aby ovplyvňoval pracovné produktívne činnosti.“ Toto premiér považuje za veľmi dôležitý záver, pretože, ako povedal: „Na Slovensku je veľká móda, akonáhle prideme s návrhom nejakého zákona, počuť krik, že Zákoník práce zastaví hospodársky rast. Nebude to Zákoník práce, ale to možno bude americká finančná kríza, ktorá možno Slovensku v budúcnosti spôsobí spomalenie hospodárskeho rastu. Preto znižovanie sociálneho statusu zamestnancov, ako po ňom mnohí často volajú, nie je koncepcný a strategický postup, ktorý súvisí s predvídaním a schopnosťou ovládnuť finančné procesy...“

Určite pri tvorbe podnikateľskej stratégie bude dochádzať k diferenciacii



Predseda vlády SR Róbert Fico vystúpil na konferencii 26. 9. 2008 ako prvý.

medzi manuálnou a duševnou prácou. Medzi zamestnancami s vysokou a nízkou kvalifikáciou, ale aj medzi ľuďmi s miestnou perspektívou a ľuďmi kozmopolitnými, medzi kultúrou a ľudskými postojmi a motivačnými hodnotami v jednotlivých častiach sveta a ako ďalej premiér zdôraznil: „Aj my si uvedomujeme, že ten, čo má kvalitné vzdelanie, pravdepodobne má v pracovnom procese výhodnejšie postavenie ako niekto, kto nemá vzdelanie. Na druhej strane však hovoríme, že nemôžeme preto, že niekto má vzdelanie a postavenie, robiť až také rozdiely medzi zamestnancami, aby ten, kto nemá vyššie vzdelanie ani postavenie, bol na okraji spoločnosti, v katastrofálnej situácii. Preto hovoríme o dôstojnej práci, dôstojných podmienkach pre každého, kto žije v tejto krajine.“

Premiér R. Fico tiež nie náhodou pripomenul, že strategický plán komplexnej investície do ľudských zdrojov znamená plán investícií do hlavných zdrojov silného postavenia firiem, kľúčových sektorov. Preto sa aj v Lisabonskej stratégii správne a jasne hovorí, že: „Budúcnosť Európy je v ľuďoch a v ich plnej zamestnanosti.“ Podľa jeho slov: „Plná zamestnanosť spočíva vo vytvorení občianskej kultúry občanov Európskej únie, kde potenciál občanov EÚ nie je iba v ich prispôsobovaní sa zmenám, ale znamená tieto zmeny predvídať a pomáhať im. Ako ich predvídať? Tak, že budeme

spoluvytvárať budúcnosť... je to nikdy sa nekončiaci proces. Tento proces je na jednej strane spontánny a na druhej strane musí byť riadený v prospech väčšiny obyvateľov, nemôže vytvárať neovládateľné rozpory a konflikty. V tom má nezastupiteľnú úlohu práve výkonná moc národných štátov, teda vláda. Opäť sme pri problematike vstupovania, aktívnej úlohy vlády, ako využíva či nevyužíva funkcie štátu. Pochopenie názvu „Od nedostatku pracovných príležitostí k nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily“ naznačuje paradox, dôsledky deformácií, ktoré vznikli z chybných postojov k ľudskej práci. Preto hovorím o paradoxe. Vnímanie práce ako základnej ľudskej podstaty nám naznačuje, že výsledok nedostatku pracovných príležitostí bol a je výslednicou nekvalifikovanej ľudskej práce. Mnohokrát nútené, ba ekonometrické vnímanie ľudskej činnosti prerastá do kríz, revolučných zvrátov, do deformácií, ktorých odstránenie stojí nielen veľa peňazí, ale aj veľa ľudských osudov, zbabraných ľudských životov. Preto ak hovoríme o nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily, je to aj v dôsledku toho, že sme niečo zanedbali. Jednoducho sme sa niečomu nevenovali. Pravdepodobne pod vplyvom krátkodobých úspechov, ale najmä krátkodobých ziskov sme nevideli nové horizonty. Nevedeli sme sa dostatočne pripraviť na to, ako vložiť aj

nové zdroje do rastúceho ľudského potenciálu, jeho zručnosti, jeho kompetencií a znalostí...”

Vo svojom príhovore premiér R. Fico tiež zdôraznil: „Slovenská republika prechádzala v poslednom 20-ročnom období zložitou a najmä neprebádanou transformačnou cestou z centrálne plánovanej na trhovú spoločnosť. Pri stavbe tohto štátu sme dali do vienka v našej ústave, že chceme byť štátom, v ktorom platia princípy trhu, ale s úzkym prepojením na sociálne a environmentálne podmienky jeho vývoja.“ A zopakoval: „Trhová ekonomika, ale sociálne orientovaná. Nič z týchto dvoch charakteristických prvkov nemá prednosť. Pre nás sú to úplne rovnocenné prívlastky a myslím si, že ak sa v minulých rokoch tieto ústavné predpoklady Slovenskej republiky nenaplnili, pokúšame sa o to dnes v takom tempe, ako je to len možné.“ Premiér tiež pripomenul, že na Slovensku bola v minulých rokoch snaha uskutočniť idealistické predstavy o čistom, voľnom trhu, vybudovaní akéhosi experimentálneho laboratória na skúmanie limitov ľudských osudov občanov v transformujúcej sa turbulentnej spoločnosti a v mene toho bola obetovaná jedna veľká generácia ľudí v dôchodkovom veku pre nešťastné reformy a hlúpe opatrenia, ktoré boli prijímané v posledných rokoch.

„Dnes, keď sa pokúšame tejto generácii dať pocit, že mala podiel na tvorbe bohatstva tohto štátu, ktoré bolo privatizované a rozdávané, počúvame reči, že nemôžete míňať a rozhadzovať, lebo sa dnes ekonomike darí, ale našou povinnosťou je vyrovnať deficit... Odmietame ich. Uvedomujeme si, že treba aj konsolidovať verejné financie a my to robíme“, zdôraznil premiér a najmä pre zahraničných hostí na konferencii povedal: „V budúcom roku bude mať SR najnižší deficit v celej novodobej histórii Slovenska: 1,7 percenta, z toho je 1,2 percenta deficit Sociálnej poisťovne, čiže reálny deficit je 0,5 percenta. Neprivatizujeme, nepredávame žiaden strategický majetok Slovenska, nemáme žiadne príjmy a napriek tomu predstavujeme významné sociálne programy, valorizujeme, prerozdeľujeme, ideme spravodlivo rozdeľovať a odmietať ďalšie obetovať jednu generáciu kvôli nejakému fetišu hospodárskeho rastu, kvôli konsolidácii verejných financií, kvôli tomu, aby sme sa páčili zahraničným bankám. Ľudia tu žili a vytvárali a vytvárajú obrovské hodnoty a my im musíme dať reálny pocit, že sa na týchto hodnotách reálne podieľali.“

(Z príspevku predsedu vlády SR
Róberta Fica,
v Bratislave, 26. septembra 2008)
Pripravila: mš
Snímka: vz

Zásadné zmeny v prístupe k zahraničným uchádzačom o prácu

Prísľub zelenej karty v Českej republike

Názov konferencie veľmi výstižne pomenúva vývoj situácie na trhu práce v Českej republike v posledných 15 rokoch. Ako postkomunistická krajina sa Česká republika musela vyrovnáť s hlbokými štrukturálnymi zmenami v kedysi neefektívnom hospodárstve. Aj keď môžeme túto transformáciu označiť za úspešnú, nebolo možné vyhnúť sa jej negatívnym dosahom na zamestnanosť, najmä v období rokov 1997 až 2003.

K obratu došlo v roku 2004, keď s rastom českej ekonomiky začala klesať nezamestnanosť. Zároveň sa začal doteraz trvajúci rast počtu zahraničných záujemcov o prácu v našej krajine.

Problémy na trhu práce na konci minulého a na začiatku tohto storočia však minulým vládam nepriniesli len vrásky na čelo, ale aj luxus, ktorý už nemá súčasná vláda, a to mnoho času na vytvorenie

modernej migračnej politiky. Z veľkej časti však táto možnosť zostala nevyužitá.

Situácia na trhu práce

Pomerne rýchly rast hospodárstva v posledných rokoch so sebou priniesol vznik mnohých nových pracovných miest. Nezamestnanosť doteraz počítovaná ako najpálčivejší problém krajiny klesla na úroveň, o ktorej sa dá povedať, že kto skutočne chce pracovať, miesto si nájde. Akútnym problémom sa takpovediac z noci na ráno stal **nedostatok pracovných síl**.

Tento problém už ťaží firmy všetkých typov, najviac je citelný v kvalifikovaných remeselníckych činnostiach. Firmy síce disponujú finančnými prostriedkami na rozširovanie výroby a priberajú nových zamestnancov do práce, ale tých si nemožno získať. To ohrozuje čoraz viac celý ekonomický rast, pretože tento strop pracovných síl je ťažko prekonateľný. Ako odpoveď zo strany podnikateľov,



Petr Nečas, miestopredseda vlády, minister práce a sociálnych vecí Českej republiky.

je veľký záujem o zahraničných pracovníkov, či už manuálne pracujúcich, alebo aj top manažérov.

Túto skutočnosť možno interpretovať aj ako známku toho, že hospodárstvo našej krajiny je úspešné, ale to zďaleka nemôže vyvážiť negatívne dosahy, ktoré nedostatok pracovníkov znamená.

Čiastočne možno situáciu, samozrejme, riešiť **využitím rezerv v domácej pracovnej sile**, či už aktivizáciou stále nezamestnaných s príslušnou kvalifikáciou, alebo rekvalifikovaním ďalších. Česká vláda sa usilovne snaží zapojiť do pracovného trhu tie osoby, ktoré z rôznych dôvodov zatiaľ stoja mimo trhu práce, a to zvýšením ich motivácie hľadať prácu, ako aj liberalizáciou pracovnoprávných predpisov.

V dlhodobom výhľade spočíva komplexnejšie riešenie v modernizácii vzdelávacieho systému, v jeho lepšej nadväznosti na potreby trhu práce a rozvoj celoživotného vzdelávania. S ohľadom na súčasný trend demografického vývoja v ČR však musím konštatovať, že domáce ľudské zdroje nebudú môcť pokryť budúce potreby českej ekonomiky.

Ďalšia súčasť riešenia otázky nedostatku kvalifikovaných pracovných síl preto spočíva v pracovnej migrácii zo zahraničia. Donedávna bol podiel cudzincov na českom pracovnom trhu v podstate okrajový, teraz však veľmi rýchlo rastie. Tu mi dovoľte uviesť niektoré štatistické dáta, aby ste si mohli vytvoriť obraz o súčasnej situácii: v Českej republike je ekonomicky aktívnych asi päť miliónov obyvateľov, ďalších 312-tisíc osôb je nezamestnaných. Zároveň evidujeme 151-tisíc voľných pracovných miest. Z posledných dvoch čísel vidieť, že požiadavky trhu práce sa často nekryjú s kvalifikáciou uchádzačov o zamestnanie. Túto skutočnosť celkom jasne demonštruje ďalšie číslo: k 31. augustu 2008 bolo v ČR zamestnaných takmer 282-tisíc cudzincov.

Počet cudzincov smerujúcich do Českej republiky za prácou teraz viac než trikrát prevyšuje počet Čechov pracujúcich v zahraničí, ktorých bolo vlni asi 76-tisíc. Česká republika sa v ostatných rokoch stala **cieľovou krajinou pracovnej migrácie**.

Najpočetnejšia skupina zahraničných pracovníkov na českom pracovnom trhu je zo Slovenska (asi 103-tisíc). Ďalších takmer 75-tisíc pracovníkov prišlo z Ukrajiny, tretie je Poľsko s necelými 23-tisícami pracovníkov. Veľmi rýchlo rastie počet pracovníkov z Vietnamu a Mongolska, čo sú krajiny na štvrtom, prípadne piatom mieste. Od augusta minulého roku sa počet Vietnamcov za-

mestnaných v ČR zvýšil na desaťnásobok (teraz 18-tisíc), u mongolských pracovníkov na trojnásobok (teraz 12-tisíc).

Hoci je uvedený počet zahraničných pracovníkov v histórii ČR bezprecedentný a tempo jeho rastu sa v posledných dvoch rokoch ešte zvyšovalo, stále je kvalifikovaných pracovníkov málo. Mnohí z cudzincov, ktorí prichádzajú do ČR pracovať, sú ľudia s dobrou kvalifikáciou, ale napriek tomu väčšina z nich pracuje manuálne. Pritom v prepočte na počet obyvateľov súčasný nárast stavia ČR na popredné miesta medzi krajinami OECD a svedčí o súčasnej veľkej atraktivite ČR ako cieľovej krajine pracovnej migrácie. Ani pri uvedených počtoch zahraničných pracovníkov však nemožno ani zďaleka hovoriť o saturácii potreby kvalifikovanej pracovnej sily. Celkove v súčasnosti chýbajú podnikom v Českej republike desiatky tisíc pracovníkov.

Je v záujme každej krajiny, aby podporovala migráciu, ktorá je pre ňu v dlhodobej perspektíve prínosná. Doterajšiu migračnú politiku však možno označiť ako skôr rigidnú a administratívne náročnú ako pre zamestnanca, tak aj pre zamestnávateľa. Napríklad zamestnanec musí v súčasnosti získať dve povolenia: na zamestnanie a na pobyt. Ďalšie povolenia musí získať zamestnávateľ. Platnosť pracovného povolenia je potom iba na jeden rok a v prípade straty zamestnania zaniká. Súčasná česká vláda preto v tomto roku uskutočnila **zásadné zmeny v migračnej politike**. Celkove o nich možno povedať, že smerujú k zjednodušeniu vstupu cudzincov na český trh práce. Zjednodušenie administratívy bude znamenať aj väčšiu prehľadnosť zamestnávania cudzincov, a tým aj obmedzenie nelegálnych praktík. Medzi hlavné zmeny patrí predĺženie platnosti štandardného pracovného povolenia na dva roky, zrušenie povinnosti zamestnávateľov získať povolenie na zamestnávanie cudzincov a tiež zavedenie ochrannej lehoty, počas ktorej si môže cudzinec, ktorý nie vlastnou vinou prišiel o zamestnanie, nájsť inú prácu bez toho, aby musel vycestovať z Českej republiky. Naša vláda chce ísť ešte ďalej a 1. januára 2009 bude začiatkom realizácie projektu **zelených kariet**.

Zelená karta bude dokladom povolenia pobytu a povolenia na zamestnanie sa. Uchádzať o ňu by sa mohli len občania krajín, ktoré do zoznamu vhodných štátov zaradí Ministerstvo vnútra ČR. Karty bude vydávať ministerstvo vnútra na také pra-

covné miesta, ktoré sa do 30 dní nepodari obsadiť občanom ČR alebo EÚ. Ministerstvo práce a sociálnych vecí ČR povedie evidenciu voľných miest, ktoré možno obsadiť držiteľom zelenej karty.

Proces vydania zelenej karty by mal od podania žiadosti na zastupiteľskom úrade trvať najviac 30 dní. Preto sa bude veľa procedúr, najmä medzi jednotlivými rezortmi, uskutočňovať elektronicky. Zelené karty budú v troch kategóriách: A, B, C (pre vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov a kľúčový personál – A, pre zamestnancov, pre pracovníkov na pozíciách minimálne s požiadavkou na výučný list – B, a pre nekvalifikovaných pracovníkov – C). Platnosť zelenej karty by mala byť pre kategóriu A tri roky, s možnosťou predĺženia, pre ostatné kategórie dva roky s tým, že platnosť zelenej karty kategórie C nebude možné predĺžiť. Držiteľ karty bude mať možnosť využiť ochrannú lehotu na nájdenie novej práce v prípade, že príde o zamestnanie. Cudzinec, ktorému vydajú zelenú kartu, bude mať po jednom roku pobytu na území ČR možnosť požiadať o vydanie povolenia na dlhodobý pobyt na iný účel. Zmyslom zelených kariet je odstrániť nadbytočné administratívne prekážky brániace operatívne prístupu cudzincov na český trh práce v profesiách, ktoré je ťažké obsadiť a umožní tak pružnejšie reagovanie na požiadavky trhu práce.

Česká republika sa v súčasnosti snaží vytvárať podmienky na to, aby sa medzi prichádzajúcimi pracovníkmi zvýšil podiel vysoko kvalifikovaných. Minulá česká vláda urobila krok smerom vpred realizáciou pilotného projektu „**Výber kvalifikovaných zahraničných pracovníkov**“, ktorý sa začal v júli 2003. Tento pilotný projekt, na ktorom sa okrem Ministerstva práce a sociálnych vecí ČR podieľala aj Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM), možno hodnotiť pozitívne, ale vzhľadom na jeho pilotný charakter je jeho kvantitatívny prínos malý. K 1. júlu 2008 bolo v tomto projekte 1 138 účastníkov, čo je spolu s ich rodinnými príslušníkmi asi 2 200 osôb. Títo ľudia sú oproti ostatným cudzincom zvýhodnení predovšetkým možnosťou požiadať o povolenie na trvalý pobyt už po dva a pol roku alebo, v prípade vysoko kvalifikovaných, dokonca po poldruha roku pobytu v ČR namiesto piatich rokov pre ostatných cudzincov. Ďalšou ich výhodou je 45-dňová ochranná lehota na nájdenie nového zamestnania, ak cudzinec svoje doterajšie zamestnanie stratí.

Za veľký prínos považujem skutočnosť, že 73 percent účastníkov má vysokoškolské vzdelanie, zvyšných 27 percent má stredoškolské vzdelanie. Podotýkam, že jednou z podmienok týmto uchádzačom o prácu je ukončené stredoškolské vzdelanie. MPSV ČR si v rámci tohto projektu vyskúšalo rozličné spôsoby, ako záujemcom o vstup do projektu zjednodušiť proces hľadania práce v ČR a vybavovania nevyhnutných formalít. V tom vidím hlavný prínos projektu. Pretože najväčšia skupina pracovníkov z iných krajín prišla do Česka z Ukrajiny, zameral sa na túto krajinu aj ďalší projekt: „Asistenčný systém zamestnávania občanov Ukrajiny v ČR“, ktorý realizovalo MPSV ČR spolu s Minister-

stvom vnútra ČR. Podstata asistenčného systému spočíva v školeniach pre pracovníkov ukrajinských konzultačných centier a rozsiahlej informačnej kampani na Ukrajine a v Česku.

Služby poskytované v rámci asistenčného systému sa zameriavajú proti zneužívaniu ukrajinských pracovných migrantov na českom trhu práce a na prevenciu ich nelegálneho zamestnávania na území Českej republiky. Tento cieľ je podľa môjho názoru žiaduci nielen pre Českú republiku, ale rovnako pre Ukrajinu, pretože ukrajinskí občania pracujúci v ČR legálne majú šancu na dôstojnejší život v našej krajine a po návrate na Ukrajinu môžu svojimi skúsenosťami i zarobenými peniazmi prispieť k rozvoju svojej krajiny.

Na záver možno ťažko v tejto chvíli povedať, či sa v Českej republike uvedenými opatreniami celkom podarí vyriešiť čoraz naliehavší problém chýbajúcich pracovných síl. Budú to nasledujúce mesiace a roky, ktoré dajú odpoveď na to, nakoľko sme úspešní. Pevne dúfam, že na ďalšom podobnom stretnutí vás budem môcť informovať, že Česká republika aj s využitím vašich skúseností a podnetov úspešná je.

Petr Nečas,
miestopredseda vlády
a minister práce a sociálnych vecí
Českej republiky,
príspevok prednesený v Bratislave,
25. septembra 2008)
Preklad: mš

Pracovná migrácia v Litve

K prvému júlu tohto roku bola priemerná miera nezamestnanosti v Litve 4,7 percenta. Najnižšia miera nezamestnanosti (do 4 percent) bola v najväčších mestách a okolitých okresoch. Počas minulého roka sa miera nezamestnanosti zvýšila v priemere len o 0,1 percenta. Toto číslo sa však líši v jednotlivých regiónoch Litvy.

V prvej polovici tohto roku sa zvýšila v Litve ponuka práce. Medzi uchádzačmi o zamestnanie bolo 56,3 percenta žien a 43,7 percenta mužov. Miera nezamestnanosti vzrástla medzi mužmi a mladými ľuďmi. Počet dlhodobo nezamestnaných sa však znížil skoro trikrát. Značne sa zvýšil dopyt po kvalifikovanej pracovnej sile (v súčasnosti viac ako o polovicu). Prejavil

sa aj dopyt po pracovnej sile v sektore služieb. Dopyt po nekvalifikovanej pracovnej sile však zostal nízky.

Litva stráca pre emigráciu najmä ľudí v aktívnom, produktívnom veku. Počet obyvateľov Litvy prudko klesá, a to pre negatívnu prirodzenú rotáciu obyvateľstva, aj pre negatívnu migračnú bilanciu. Zvýšila sa ekonomická migrácia. Okrem toho, od obnovenia nezávislosti Litvy roku 1990 sa počet obyvateľov Litvy znížil o 360,5 tisíca. Na 90 percent bolo toto zníženie podmienené negatívnou migračnou bilanciou a 10 percent pre negatívnu prirodzenú rotáciu obyvateľstva. Najväčšia emigrácia bola v roku 2005. V roku 2007 imigrovalo do Litvy 8 609 ľudí, z toho 71,3 percenta tvorili občania Litvy.

Od roku 2002 sa počet pracovných povolení v Litovskej republike zvyšoval. Imigranti prichádzajúci do Litvy pochádzali najmä z Bieloruska, Ruska a Ukrajiny. V roku 2007 sa v Litve zvýšil počet pracovných imigrantov z Turecka. Najžiadanejšími profesiami sú vodiči nákladných áut, montéri lodí, zvárači a murári.

Hlavnými dokumentmi regulujúcimi migračnú politiku v Litve sú: Zákon o právnom štatúte cudzincov a Stratégia pre reguláciu ekonomickej migrácie. Je pripravený návrh príručky pre migračnú politiku v Litve.

Mariana Žiukiene,
Odbor pre ekonomickú migráciu,
Ministerstvo sociálneho zabezpečenia
a práce Litovskej republiky,
Bratislava, september 2008

Poľsko podporuje krátkodobé zamestnávanie migrantov

Šanca na zamestnanie sa zvyšuje aj pre starších

Potenciál pracovnej sily v Poľsku, ktoré má 38 miliónov 115-tisíc obyvateľov, je značný. Až 64,4 percenta populácie je v ekonomicky aktívnom veku. Vzhľadom na nepriaznivé demografické predpovede sa musí pracovná sila efektívne a plne využiť.

Cieľom súčasnej politiky trhu práce v Poľsku je zvýšiť mieru zamestnanosti a znížiť nezamestnanosť, ako aj zvýšiť kvalitu ľudských zdrojov pri zohľadnení požiadaviek trhu práce. Tieto ciele sú založené na Európskej stratégii zamestnanosti a jej prioritách a štátnej politike v oblasti zamestnanosti. Poľská politika trhu práce vedie k postupnému zlepšovaniu hlavných indikátorov.

Aby sme znížili nedostatok pracovníkov v niektorých profesiách, Ministerstvo práce a sociálnej politiky Poľskej republiky od polovice roku 2006 **podporuje v Poľsku krátkodobú zamestnanosť občanov z východných krajín hraničiacich s Poľskom.** Zjednodušenie procedúr zamestnávania cudzincov môže len zmierniť nedostatok miestnej pracovnej sily. Prioritou v tomto ohľade je odborné zapojenie domácej pracovnej sily.

Do inštitucionalizovaných služieb trhu budú uvedené nové riešenia na základe novelizácie Zákona na podporu zamestnanosti a inštitúcií trhu práce, ktoré sa práve pripravujú. Hlavným cieľom návrhu zmien Zákona na podporu

zamestnanosti a inštitúcií trhu práce je umožniť nezamestnaným a uchádzačom o zamestnanie, aby sa vrátili k aktívnej profesionálnej činnosti. Týka sa to rovnako mladých, ako aj starších ľudí, ktorí boli dlho nezamestnaní, ľudí ohrozených nezamestnanosťou a ľudí vracajúcich sa z ekonomickej migrácie.

Plánuje sa tiež zaviesť priaznivejšie zaobchádzanie s osobami nad 50 rokov veku prostredníctvom financovania ich profesionálneho zapájania sa. Existujú tiež programy podporujúce politiku trhu práce zamerané na profesionálne zapájanie sa starších ľudí vo veku nad 45 – 50 rokov a viac so spoločným názvom „Solidarita generácií – podujatia

na zvýšenie profesionálnej aktivity ľudí nad 50 rokov“.

Reforma penzijného systému sa v Poľsku začala v polovici 90. rokov minulého storočia a je jednou z najdôležitejších reforiem poľskej transformácie. Jej cieľom je znížiť zvyšujúce sa náklady starého penzijného systému, čo má dosah na za-

mestnaných. Reforma pomôže postupne vyrovnať príjmy a výdavky a súčasne vytvorí podmienky na zlepšenie situácie na trhu práce a podporí stabilný ekonomický rast.

Integrovaná stratégia podporujúca flexibilitu a súčasne bezpečnosť zamestnania (flexicurita) by mala silne podporo-

vať realizáciu plánovaných akcií a iniciatív, ktoré majú naplniť výzvy v oblasti zamestnanosti v Poľsku.

Czesława Ostrowska,
štátna tajomníčka Ministerstva práce
a sociálnej politiky Poľskej republiky,
Bratislava, september 2008

Trendy na maďarskom trhu práce, výzvy a stratégie

Dlhodobé dozvuky prechodného obdobia na trhovú ekonomiku mali výrazné dosahy na hlavné črty súčasného maďarského trhu práce. V súčasnosti je charakterizovaný nízkou zamestnanosťou, vysokou úrovňou nečinnosti a štrukturálnych napätí.

Nízka aktivita má svoje korene vo viacerých príčinách: napríklad je to takmer žiadny dopyt po pracovnej sile s nízkou úrovňou kvalifikácie, nedostatok zručností, rozšírenie denného vysoškolského štúdia a podobne.

V Maďarsku má vnútorná aj vonkajšia mobilita, žiaľ, nízku intenzitu. Tieto javy nie sú nezávislé jeden od druhého. Výskumné projekty, ktoré sa v tejto oblasti zrealizovali, ukázali, že intenzívnej-

šie interné dochádzanie za prácou bude zahŕňať a poukazovať na zvýšenú medzinárodnú migráciu. V rámci krajiny je dochádzanie za prácou v okresoch relatívne nízke napriek výrazným a dlhodobým rozdielom na trhu práce, ktoré by mohli urýchľovať mobilitu. Zmeniť bydlisko je sťažené viacerými príčinami, napríklad ochotou migrovať alebo dochádzať za prácou, rozdielmi v kvalite života a bývaní, nepružne a nerovnomerne regionálne distribuovanou dostupnosťou prídavkov na deti, nedostatočne rozvinutou dopravnou infraštruktúrou a tak ďalej.

Nedostatok pracovnej sily je najviac viditeľný v rozvinutých regiónoch a prejavuje sa v niektorých profesiách

(v textilnom, stavebnom a potravinárskom priemysle, vo viacerých výrobných odvetviach). Dá sa to riešiť najímaním pracovných síl zo zahraničia (približne polovica zahraničných pracovných síl pochádza z krajín Európskej únie).

Jedným z hlavných cieľov stratégie zamestnanosti Maďarskej republiky je dosiahnuť lepšiu vyrovnanosť medzi dopytom a ponukou pracovnej sily prostredníctvom zavádzania a prevádzkovania takých nástrojov, akým je monitorovací systém povolaní, reforma odborného vzdelávania, príprava predpovedí a podpora činnosti a úlohy komôr.

Gabriela Tölgyes,
Maďarská republika,
Bratislava, september 2008

Situácia na trhu práce v Bulharsku a stratégia migrácie pracovných síl

V priebehu rokov 2004 – 2006 vzrástol reálny hrubý domáci produkt (HDP) ročne viac ako o 6 percent. V roku 2007 dosiahla miera jeho rastu 6,2 percenta. Najväčší ekonomický sektor – sektor služieb, ktorý zabezpečuje viac ako 70 percent rastu celkovej pridanej hodnoty, predstavuje významný príspevok rastu hrubej pridanej hodnoty (HPH).

Investície sú hlavným zdrojom ekonomického rozvoja a prispievajú k nemu približne 6-percentuálnymi bodmi za roky 2005 – 2006 a 6,8-percentuálnymi bodmi v minulom roku. Jedným z najatraktívnejších ekonomických sektorov je obchod, kde sa investície zdvojnásobili a dosiahli 17,1-percentný podiel v roku 2006 oproti 14,7 percenta v roku 2004.

Podnikateľská atmosféra

Priaznivá podnikateľská atmosféra je kľúčovým faktorom rastu a tvorby pracovných miest v hospodárstve. Udržateľný

rozvoj zostáva prioritou aj do budúcnosti. Rast v investíciách bude naďalej priamo prepojený so všeobecným makroekonomickým rozvojom a s tvorbou nových pracovných miest.

Demografické trendy

V krajine sa v ostatných rokoch objavuje pretrvávajúci trend populačného poklesu. V dôsledku sociálnych a hospodárskych zmien v životných podmienkach sa demografický postoj populácie značne zmenil, čo viedlo k negatívne mu prirodzenému rastu. Počet a veková štruktúra populácie majú kľúčový dosah na počet potenciálnych zamestnancov.

Miera zamestnanosti

Miera zamestnanosti vo vekovej štruktúre 15 – 64 rokov v minulom roku bola 61,7 percenta, čo bolo o 9,2 percenta viac než v roku 2003. Miera zamestnanosti vo vzťahu k mladým ľuďom (15 až 24-ročným) bola v roku 2007 24,3 percenta, pričom miera rastu sa oproti roku 2003 významne znížila o 3,6 percentuálnych

bodov. Počet zamestnaných mladých ľudí v priebehu referenčného obdobia sa zvýšil približne o 8 percent.

Významné posilnenie zamestnanosti pozorujeme u dospelých (vo veku 55 až 64 rokov). Miera zamestnanosti sa zvýšila o 12,5 percentuálnych bodov, z 30 percent v roku 2003 na 42,6 percenta v roku 2007. Úrovně zamestnanosti vo veľkej miere závisia od vzdelanosti alebo jej nedostatku, ako aj od nadobudnutých odborných zručností.

Nezamestnanosť

Spolu s nárastom zamestnanosti v krajine v roku 2002 pozorujeme proces neustáleho poklesu úrovne nezamestnanosti ako dôsledok hospodárskeho rozvoja a aktívnej politiky na trhu práce. Podľa štatistických údajov úroveň nezamestnanosti v minulom roku naďalej klesala a dosiahli ročný priemer 6,9 percenta, pričom európsky priemer v roku 2007 je 7,1 percenta. Nezamestnanosť klesá u žien aj mužov, pričom pokles nezamestnanosti

u mužov je rýchlejší ako u žien. Najproblematickejšie v rámci štruktúry nezamestnanosti sú skupiny mladých a starších nezamestnaných. Úroveň nezamestnanosti v oboch vekových skupinách však klesá a konkrétne u mladých ľudí vo veku 15 až 24 rokov klesla z 28,2 percenta v roku 2003 na 15,1 percenta v roku 2007. Podľa administratívnych štatistík sa počet **nezamestnaných vo veku nad 50 rokov** znížil v porovnaní s rokom 2003 o 20,3 percenta a v roku 2007 dosiahol 102 668 osôb.

Spolu so všeobecným poklesom nezamestnanosti je pozorovateľný aj pokles dlhodobej nezamestnanosti v krajine z 8,9 percenta v roku 2003 na 5 percent v minulom roku. Počas štyroch rokov klesol priemerný počet dlhodobo nezamestnaných zaregistrovaných na úradoch práce približne dvojnásobne (na 65 856 ľudí v roku 2007), a to najmä vďaka aktívnej politike na trhu práce.

Cudzinci a občania EÚ na trhu práce

Termín „cudzinci“ označuje po vstupe Bulharska do Európskej únie občanov tretích krajín, t. j. krajín, ktoré nie sú členmi EÚ či členmi švajčiarskej konfederácie. (Občania EÚ, európskeho územného priestoru a Švajčiarska podľa bulharského práva nie sú cudzincami.) V roku 2006 všetci cudzinci aj občania EÚ a Švajčiarska (predtým než Bulharsko vstúpilo do EÚ) potrebovali pracovné povolenie od Úradu práce (EA) adresované ministrom práce a sociálnych vecí. Celkový počet vydaných pracovných povolení bol 1 475. Pracovné povolenia boli vydávané občanom týchto krajín: Turecko, Ukrajina, Taliansko, Nemecko Grécko, India, USA, Spojené kráľovstvo Veľkej Británie, Rakúsko, a tak ďalej). V roku 2006 získalo povolenie na dlhodobý pobyt (na obdobie najviac jedného roka) 14 694 cudzincov, čo bolo o 20 percent viac než v predchádzajúcom roku. Ďalších 3 099 osôb získalo povolenie na trvalý pobyt na neobmedzené obdobie, čo predstavuje zvýšenie o 1,5 percenta v porovnaní s predchádzajúcim rokom.

Počet zamestnaných osôb zo susediacich krajín EÚ, z Grécka a Rumunska predstavoval v roku 2006 po 130 osôb. Štatistické údaje daňového úradu z roku 2007 vykazujú, že počet občanov z EÚ, európskeho územného priestoru a zo švajčiarskej konfederácie zamestnaných v Bulharsku na základe pracovnej zmluvy v minulom roku predstavoval 3 168. Samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO)



Liliana Stankova, Ministerstvo práce a sociálnej politiky Bulharska.

z EÚ a zo švajčiarskej konfederácie tvorili v Bulharsku v roku 2007 počet 1 602 osôb. Bulharsko plne uplatňuje komunitárne právo na voľný pohyb pracovnej sily a najmä prvých šesť článkov nariadenia č. 1 612/68. To znamená, že pracovné povolenie sa nevyžadujú od občanov EÚ, európskeho hospodárskeho teritória (EEA) a švajčiarskej konfederácie. Bulharsko zabezpečuje prístup k registrácii tejto skupiny ľudí na riaditeľstvách úradov práce.

V roku 2007 pracovné úrady v Bulharsku vydali **1 243 pracovných povolení cudzincom z tretích krajín**, ktorých poradie je: Turecko, Macedónsko, India, Ukrajina, USA, Srbsko, Rusko, Čína atď. Začiatkom roku 2007 malo povolenie na trvalý pobyt 55 684 cudzincov. Približne 35 percent z nich žije na území hlavného mesta Sofie, v meste a regióne Plovdivu žije 9 percent, v meste Varna a jeho oblasti žije 8 percent a v meste Bourgas a jeho regióne žije 5 percent cudzincov.

Prevažujúce dôvody na získanie povolenia na dlhodobý trvalý pobyt v roku 2007 podľa Zákona o cudzích štátnych príslušníkoch Bulharska sú: študenti zapísaní na riadne štúdium (5 650 osôb), ľudia uskutočňujúci podnikateľské aktivity v krajine (3 428 osôb), ľudia, ktorí spĺňajú predpoklady na získanie povolenia na trvalý pobyt alebo ktorí sa zosobášili s bulharským občanom (občiankou) alebo cudzincom, ktorý získal trvalý pobyt v krajine (1 506 osôb). Ďalej sú to odborníci zo zahraničia, ktorí sídlia v krajine v rámci takých medzinárodných dohôd, ktorých je Bulharsko zmluvnou stranou (739 osôb).

Tendencia smerujúca k väčšiemu

záujmu občanov EÚ o dlhodobý pobyt v Bulharsku sa nedávno prehlbila. Záujem zo strany občanov Spojeného kráľovstva Veľkej Británie o získanie povolenia na dlhodobý trvalý pobyt sa zvýšil o 30 až 40 percent v porovnaní s predchádzajúcim obdobím a trend bol veľmi stabilný v ostatných troch rokoch. Počet Nemcov a Grékov žiadajúcich o povolenie na trvalý pobyt zostáva konštantný a občania Cypru a Talianska tiež vyjadrujú záujem o získanie povolenia na trvalý pobyt v Bulharsku.

Bulharské občianstvo

Počet osôb bulharského pôvodu, ktoré sú ochotné získať bulharské občianstvo, rastie. Za obdobie od roku 1990 do roku 2000 tvoril počet 31 079 osôb. Počas rokov 2001 až 2007 získalo 32 000 osôb bulharského pôvodu bulharské občianstvo. Od začiatku deväťdesiatych rokov sa na území Bulharska rozhodlo natrvalo usadiť medzi 15 000 až 20 000 osôb bulharského etnického pôvodu (najmä z Kazachstanu, Moldavska, Ukrajiny, Ruska a niekoľko zo Srbska a z Macedónska). Viac než 8 000 osôb bulharského pôvodu – občanov tretích krajín, ukončilo svoje vyššie vzdelávanie v Bulharsku.

Nedostatok pracovných síl

Očakáva sa, že počet pracovných síl z tretích krajín narastie. Nedávno sa diskutovalo o väčšej akceptácii občanov z tretích krajín s cieľom pracovať na základe pracovnej zmluvy pre nedostatok pracovných síl v určitých oblastiach, ako je napríklad cestovný ruch.

Integrácia – legislatíva

Zákon o ochrane proti diskriminácii usmerňuje ochranu proti všetkým formám diskriminácie a prispieje k jej prevencii. **Komisia na ochranu proti diskriminácii** zabezpečuje kontrolu nad implementáciou a súladom s týmto a inými zákonmi, ktoré usmerňujú rovnaký prístup. Komisia pozostáva z piatich osôb, z ktorých aspoň štyria sú právnicki. Národné zhromaždenie volí piatich členov vrátane predsedu a podpredsedu tejto komisie a prezident Bulharskej republiky menuje štyroch členov komisie. Komisia predkladá každý rok správu o svojich aktivitách. Berie do úvahy aj Národný akčný plán integrácie utečencov.

**z príspevku Liliany Stankovej,
Riaditeľstvo pre voľný pohyb osôb,
migráciu a integráciu,
Ministerstvo práce a sociálnej politiky,
Bulharsko,
Bratislava, september 2008**

Vývoj na trhu práce na Slovensku

Základné faktory, ktoré ovplyvnili zmeny na trhu práce počas uplynulého desaťročia 1998 – 2008, sú: zánik tradičných zamestnávateľov, zmena zamerania zamestnávateľov, privatizácia bankového sektora, nárast počtu živnostníkov z 263 733 (k 31. decembru 1998) na 385 493 (k 31. júlu 2008), ako aj príchod zahraničných investorov, vstup Slovenskej republiky do Európskej únie a z toho vyplývajúce postupné otváranie trhu práce, nové, špecifické požiadavky na zamestnancov, disproporciami medzi potrebami zamestnávateľov a zručnosťami absolventov škôl, ako aj skutočnosť, že klientom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny chýbajú potrebné znalosti a vlastnosti na uplatnenie sa na súčasnom trhu práce.

V novej situácii treba prispôbiť súčasnú politiku zamestnanosti

Vývoj migrácie slovenskej pracovnej sily do zahraničia

Od roku 2004 začína narastať počet členských krajín EÚ, ktoré otvárajú svoj pracovný trh pre občanov SR (Veľká Británia, Severné Írsko, Švédsko, Írsko, Francúzsko...).

Slovenský trh pociťuje akútny nedostatok pracovníkov mnohých profesií

V Bratislavskom kraji sú to najmä profesie: predavač, vodič, zvárač. V Trnavskom kraji chýbajú pomocní robotníci, montážnici, predavači, pracovníci bezpečnostných služieb (SBS). V Tren-

čianskom kraji chýbajú pracovníci v profesiách: operátor výroby, šička, obrábač kovov. V Nitrianskom kraji chýbajú pracovníci v profesiách: operátor výroby, murár, formovač káblových zväzkov. V Žilinskom kraji chýbajú šičky, krajčírky, zvárači. Aj v Banskobystrickom kraji chýbajú murári, šičky a zvárači. V Prešovskom kraji chýbajú zasa najviac operátori výroby, zvárači a murári a v Košickom kraji sú to opäť najmä šičky, zvárači a formovači káblových zväzkov.

Ako najčastejšie dôvody neobsadzovania pracovných miest sa uvádzajú nízke finančné ohodnotenie práce v jednotlivých profesiách, chýbajúca pracovná prax uchádzačov o prácu, ich nedostatočné vzdelanie, nedostatočné kvalifikačné predpoklady, chýbajúce platné osvedčenia o spôsobilosti na prácu, zdravotné dôvody, práca na zmeny a zlá dopravná dostupnosť.

Dynamizuje sa trend zamestnávania cudzincov

Slovensko sa stáva cieľovou krajinou pre ekonomických migrantov. V súčasnosti je na Slovenskom trhu aktívnych **viac ako 15 500 občanov EÚ a tretích krajín**. Tvoria 0,5 percenta celkovej pracovnej sily v SR. Na porovnanie: vo Švédsku je toto číslo 11,4 percenta, v Rakúsku 12 percent, Španielsku 10 percent.

Ciele a odporúčania

Prioritou je vzdelávanie. Potrebné je tiež spracovanie detailnej odvetvovej a regionálnej analýzy potrieb trhu práce, reforma vzdelávacieho systému s užším prepojením na potreby trhu práce, aktívna účasť zamestnávateľských subjek-



Ján Sihelský, generálny riaditeľ ÚPSVaR SR.

tov na prípravu na povolanie a definovanie požiadaviek trhu práce, spolupráca s orgánmi štátnej správy a samosprávy, ako aj so zamestnávateľskými združeniami. Treba tiež zdefinovať práva a povinnosti zamestnávateľov v oblasti odbornej prípravy a zabezpečiť rovnováhu vzdelávacích kapacít s potrebami trhu práce, zlepšiť prípravu majstrov a učiteľov odbornej prípravy, finančnú stimuláciu odborného vzdelávacieho procesu, podporu vnútroštátnej mobility – znižovanie regionálnych rozdielov a nové riešenie bytovej politiky.

z príspevku Jána Sihelského, generálneho riaditeľa Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR
Snímka: vz

Migrácia a integrácia cudzincov na Slovensku

Skúsenosti Migračného informačného centra IOM v Slovenskej republike

Poslanie a činnosť Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM) vychádza z princípu, že humánna a organizovaná migrácia prináša prospech tak migrantom, ako aj spoločnosti. Ako popredná medzinárodná organizácia na poli migrácie vyvíja IOM v spolupráci s vládami a migrantmi úsilie smerom k riešeniu migračných otázok, pričom kladie

dôraz na využitie pozitívneho potenciálu, ktorý migrácia môže mať pre krajiny destinácie, pre migrantov samotných a pre krajiny pôvodu.

Medzinárodná organizácia pre migráciu vznikla v roku 1951 ako medzivládna organizácia s cieľom pomáhať presídleným osobám, utečencom a migrantom v Európe. V súčasnosti má

organizácia 122 členských štátov a svojou činnosťou pokrýva širokú škálu migračných otázok vo všetkých oblastiach sveta. Má 400 miestnych zastúpení (úrad, misia a podobne) a realizuje vyše 1 700 projektov ročne.

IOM na Slovensku

Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) má na Slovensku za-

stúpenie od roku 1995. Od roku 1996 pôsobí na základe medzinárodnej dohody s vládou SR. Medzi jej hlavné aktivity patria: asistovanie pri dobrovoľných návratoch migrantov do krajín pôvodu, prevencia a pomoc obetiam, podpora pracovnej migrácie, stabilizácia komunít migrantov, prevencia nelegálnej migrácie, integrácia migrantov v krajine pôvodu či hostiteľskej krajine a budovanie kapacít.

Migračné informačné centrum SR (MIC IOM)

Od apríla 2006 vďaka podpore Európskeho sociálneho fondu (ESF) v rámci Spoločenstva Equal pôsobí v Bratislave a v Košiciach Migračné informačné centrum. Jeho cieľom je pomáhať migrantom začleniť sa na trh práce a do spoločnosti. Tento cieľ napĺňa prostredníctvom poskytovania ucelených a aktualizovaných informácií migrantom osobne, telefonicky, e-mailom aj prostredníctvom internetu. Aktívne podporuje vzdelávanie a rekvalifikáciu migrantov, venuje sa zblížovaniu komunít migrantov a väčšinovej populácie prostredníctvom podpory komunitného života. Uskutočňuje niekoľko druhov služieb migrantom: individuálne sociálnoprávne poradenstvo, sprostredkováva informácie pri hľadaní práce, zabezpečuje prístup k databáze informácií, umožňuje využívať v MIC IOM počítač a internet, ako aj knižnicu a čítareň so zahraničnou tlačou. Venuje sa aj poradenskej činnosti v oblasti zamestnania, podnikania, pobytu na Slovensku, pomoci rodine, ubytovania, zdravotnej starostlivosti, sociálneho zabezpečenia, vzdelávania, získania štátneho občianstva, dodržiavania ľudských práv a zabezpečuje migrantom aj potrebné kontakty.

Od apríla 2006 do júna 2008 MIC IOM pomáhalo 624 klientom, uskutočnilo 2 400 konzultácií, umožnilo migrantom v priemere tisíc návštev mesačne na webových stránkach.

V záujme klientov MIC IOM

Záujem klientov MIC IOM sa sústredil najmä na informácie o vybavení povolenia na pobyt, zamestnania a zamestnávania. Boli to klienti z Afganistanu, Alžírsku, Angoly, Arménska, Austrálie, Bangladéša, Beninu, Bieloruska, Brazílie,



Zuzana Vatráľová, vedúca Úradu Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM) na Slovensku.

Burundi, Číny, Konžskej demokratickej republiky, Egypta, Ekvádora, Eritrey, Ghany, Gruzínska, Guiney, Chorvátska, Indie, Indonézie, Iránu, Iraku, Izraela, Jordánska, Južnej Kórey, Libanonu, Kamerunu, Kapvernských ostrovov, Kene, Kuby, Kuvajtu, Malajzie, Mali, Maroka, Mexika, Moldavska, Nikaraguy, Nigérie, Nového Zélandu, Pakistanu, Peru, Ruskej federácie, Rovníkovej Guiney, Srí Lanky, Saudskej Arábie, Srbska, Somálska, Sudánu, Sýrie, Tadžikistanu, Tuniska, Tuvy, Ukrajiny, USA, Zimbabwe a viacerých štátov Európskej únie.

Vzdelávanie migrantov

V rámci podpory vzdelávacích a rekvalifikačných kurzov pre migrantov prideliť MIC IOM od začiatku októbra 2006 migrantom 69 kurzov, a to najmä: počítačových, podvojného účtovníctva, na získanie vodičského oprávnenia, kurzy slovenského jazyka a kurzy anglického jazyka.

Podpora komunitného života

Podporu komunitného života uskutočňovalo MIC IOM najmä prostredníctvom 23 kultúrnych mediátorov (KM) z rôznych krajín pôvodu, napríklad z Iraku, Afganistanu, Ukrajiny, Ruska, Vietnamu atď., ktorých vyškolovalo Migračné informačné centrum.

Úlohou kultúrnych mediátorov je pracovať s etnickými a kultúrnymi komunitami v regiónoch, nadväzovať kontakty s uzavretými komunitami, ku ktorým sa ťažko dostávajú informácie a integračné služby.

Informačné stretnutia

Kultúrni mediátori organizujú pre migrantov informačné stretnutia s cieľom napomôcť zlepšenie integrácie migrantov, výmenu informácií medzi majoritou a minoritou. Informačné stretnutia sa konajú na rozličné témy a v rôznych formách (benefičný koncert, diskusia o potrebách africkej komunity v SR, prednáška o možnostiach vzdelávania v ukrajinskej komunite, multikulturné športové a spoločenské podujatia, výstava fotografií na tému postavenie žien v islame). Doteraz sa s podporou MIC IOM na Slovensku uskutočnilo 25 informačných stretnutí.

**z prezentácie Zuzany Vatráľovej,
vedúcej Úradu Medzinárodnej
organizácie pre migráciu (IOM)
na Slovensku,
Bratislava, september 2008**

Viac informácií možno nájsť na:

www.mic.iom.sk

www.iom.int

www.iom.sk

alebo prostredníctvom mobilnej
telefonической linky:

0915 951 269

elektronической pošty na adrese:

mic@iom.int

a tiež osobných konzultácií v pracovných dňoch počas úradných hodín v Bratislave a v Košiciach

O aktuálnom stave na trhu práce na Slovensku a v krajinách Európskej únie

Situácia s dostupnými pracovníkmi na Slovensku a v Európskej únii je momentálne mimoriadne kritická. Kumulovaný počet vytvorených pracovných miest v Európskej únii za roky 2006 až 2008 je viac ako 7,5 milióna voľných pozícií. Podľa odhadov organizácie Eurostat však 3 milióny pracovných pozícií ostávajú neobsadené v dôsledku nedostatku pracovníkov. Pri údajoch o dostupných pracovných miestach je dôležité zamerať sa na štruktúru neobsadených pozícií. Najväčší nedostatok pracovníkov je najmä v robotníckych profesiách bez kvalifikácie, no do vážnych problémov sa dostáva aj strojárstvo.

Dostupné zdroje pracovnej sily sa rýchlo vyčerpávajú a v dôsledku toho dochádza k prehrievaniu trhu práce. Problémom nielen Slovenska, ale aj celej EÚ je nízka mobilita pracovníkov. Európska komisia potvrdzuje, že imigranti prichádzajúci do EÚ zvyšujú zamestnanosť najmä vďaka svojej ochote premiestňovať sa za prácou, čo chýba domácim Európanom.

Situácia s nedostatkom pracovníkov je veľmi podobná aj na Slovensku. Napriek tomu **Slovensko vykazuje dlhodobu najvyššiu mieru evidovanej nezamestnanosti v európskom priestore. Dôležité je však uvedomiť si najmä veľký podiel marginalizova-**



Luboš Sirota, CEO & General Director Trenkwalder, a. s., počas prejavu na konferencii.

ných, v podstate nezamestnatelných skupín obyvateľstva (najmä Rómov) na tomto výsledku. Ak by sa od evidovanej miery nezamestnanosti odrátali Rómovia, tento ukazovateľ by poklesol na hodnotu 6,8 percenta, ktorá by Slovensko z posledného miesta preradila medzi priemer Európskej únie.

V súvislosti so Slovenskom si treba uvedomiť, že Slovensko nemá u zahra-

ničných pracovníkov imidž atraktívneho zamestnávateľa. Nízka priemerná mzda, len 670 eur, je dôvodom, prečo má Slovensko problém byť konkurentom atraktívnym zamestnávateľom regiónu, ako je Nemecko, Francúzsko či Veľká Británia. Rovnaká situácia však vládne aj v Maďarsku a Poľsku. Česká republika je v tomto porovnaní v mierne lepšej pozícii.

Tabuľka 1.: Miera nezamestnanosti v Európskej únii (v %)

Krajina	Miera nezamestnanosti	Krajina	Miera nezamestnanosti
Belgicko	7,5	Luxembursko	4,1
Bulharsko	6,4	Maďarsko	7,4
Česká Republika	5,3	Malta	6,4
Dánsko	3,8	Holandsko	3,2
Nemecko	8,4	Rakúsko	4,4
Estónsko	4,7	Poľsko	9,6
Írsko	4,6	Portugalsko	8,1
Grécko	8,3	Rumunsko	6,4
Španielsko	8,3	Slovinsko	4,9
Francúzsko	8,3	Slovensko	11,1
Taliansko	6,1	Fínsko	6,9
Cyprus	3,9	Švédsko	6,1
Litva	6	Veľká Británia	5,3
Lotyšsko	4,3	Nórsko	2,7

Zdroj: Eurostat: (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsiem110>)

Tab. 2: Miera nezamestnanosti v krajinách, ktoré sú potenciálnym zdrojom pracovníkov pre Slovensko. (Údaje v %)

Krajina	Evidovaná miera nezamestnanosti	Odhadovaná reálna miera nezamestnanosti
Mongolsko	3,40	16,8
Vietnam	6,7	11,4
Ukrajina	7,60	13,4
Turecko	8,5	10,2
Albánsko	13,8	25,1
Kosovo	45	49,2

Zdroj: internetové stránky ministerstiev práce, alebo iných kompetentných úradov týchto krajín

Nízka atraktivita Slovenska pre zahraničných pracovníkov a nízke príjmy sú dôvodom, prečo personálne agentúry začínajú vyhľadávať potenciálnych pracovníkov v krajinách mimo EÚ. Krajiny, pre ktoré je Slovensko atraktívnym zamestnávateľom, sú napríklad: Ukrajina, Mongolsko, Vietnam alebo Albánsko. Sú to krajiny

s relatívne rozvinutým vzdelávacím systémom, nízkymi príjmami a vysokou reálnou nezamestnanosťou, a to aj napriek tomu, že oficiálna miera nezamestnanosti je nízka. Zjednodušenie získania pracovných povolení a odstránenie prekážky dočasného zamestnávania občanov z nečlenských krajín EÚ prostredníctvom

agentúr dočasného zamestnávania môže zabezpečiť dostatok pracovníkov pre potreby hospodárstva a umožní Slovensku ďalej rásť.

(z príspevku Ľuboša Sirotu,
CEO & General Director Trenkwalder, a. s.,
Bratislava, september 2008)

Záver konferencie

Priestor na užšiu spoluprácu

Prvý, národný blok konferencie umožnil zmapovať súčasný stav, existujúce problémy a sformulovať východiská a diskusia poskytla príležitosť získať potrebný širokospektrálny pohľad. Výsledok núti nielen zamyslieť sa, ale predovšetkým na konkrétne činy. Slovensko nie je izolovaným ostrovom a vonkajšie vplyvy majú svoj pozitívny aj negatívny dosah. Nie všetko sa dá racionálne riešiť v súčasnej etape iba vnútornými zdrojmi. Konferencia prijala tieto závery:

Napriek vysokej dynamike tvorby pracovných miest, rastu zamestnanosti a klesajúcej úrovni nezamestnanosti je rozpor medzi dopytom a ponukou práce na trhu práce jedným z jeho najväčších problémov. Súčasný vývoj poukazuje na trend vyššieho dopytu po práci nad disponibilnou ponukou práce. Pretrvávajúcím problémom je stále vysoká dlhodobá nezamestnanosť, ako aj značné regionálne rozdiely v zamestnanosti.

Uplatňovanie voľného pohybu za prácou spôsobilo odliv kvalifikovanej pracovnej sily zo SR a nedostatočná výchova nových odborníkov v rámci vzdelávacieho systému spôsobila, že slovenský trh práce v súčasnosti pociťuje vážny nedostatok mnohých

profesií, hlavne kvalifikovaných remeselníkov.

Na zvrátenie tejto situácie je nevyhnutná reforma vzdelávacieho systému – užšie prepojenie s potrebami trhu práce, zabezpečenie celoživotného vzdelávania a prehĺbenie poradenstva, ako aj nové opatrenia zamerané na začleňovanie marginalizovaných skupín na trh práce. Pri tvorbe politiky a reálnych opatrení je potrebné zvýšené zapojenie sociálnych partnerov a samosprávy.

Z hľadiska riešenia problémov na trhu práce je potrebné venovať zvýšenú pozornosť možnostiam saturácie nedostatku pracovnej sily zvýšeným zamestnávaním cudzincov a opatreniam zameraným na obmedzenie odlivu pracovnej sily zo SR.

Pri znižovaní regionálnych rozdielov je potrebné vychádzať z odvetvovej a regionálnej analýzy potrieb trhu práce.

Venovať pozornosť implementácii Národného programu reforiem v oblasti zamestnanosti a aplikácii akčných plánov.

Výraznú pozornosť je potrebné sústrediť na otázky mzdovej a bytovej politiky ako rozhodujúceho stimulačného a stabilizačného faktora udržania a mobility pracovnej sily.

Záver medzinárodného bloku

Prezentované boli skúsenosti, dobrá prax a problémy hostí z Bulharska, Česka, Estónska, Litvy, Maďarska, Poľska, Rumunska, zo Slovinska a podklady zaslalo aj Lotyšsko. Dokazujú, že historický časový úsek, ktorý sme spoločne prechádzali v minulosti, zanechal rovnaké dedičstvo a problémy, ktoré musíme riešiť. Naše krajiny museli prejsť vo veľmi krátkom čase významnými reformami a intenzívnymi prípravami na vstup do EÚ. Boli sme úspešní, avšak niektoré negatívne javy pretrvávajú. Ako plnoprávni členovia EÚ máme však aj zodpovednosť za našu spoločnú budúcnosť. Preto považujeme za vhodné hľadať aj spoločné prístupy a riešenia všade tam, kde nie sme v stave ich riešiť na národnej úrovni. Veď globalizácia, starnutie, negatívna demografická krivka, nedostatok pracovných síl, migrácia sú výzvami pre jednotlivé štáty, Európu aj celý svet. Pre naše krajiny sú mnohé oblasti novým fenoménom a hľadanie správnych riešení v oblastiach, za ktoré nesieme zodpovednosť, nie je jednoduché. Problematika sa týka prakticky všetkých obyvateľov našich krajín a premieta sa aj v organizácii, ktorej sme členmi. Bola ocenená ochota podeliť sa o poznatky a skúsenosti. Vládla sa zhoda, že všade, kde je to možné, je potreb-

né hľadať aj spoločný prístup k riešeniu problémov.

Spoločným fenoménom vystúpení bol pokles nezamestnanosti, rast zamestnanosti, problém dlhodobozamestnaných, avšak na druhej strane previs pracovných príležitostí, neschopnosť saturovania nedostatku pracovnej sily z vlastných zdrojov, potreba modernizácie vzdelávacieho systému, dovoz zahraničnej pracovnej sily, potreba lepšej motivácie, štrukturálne preskupenie zamestnanosti a regionálne rozdiely, nedostatok bytov, dedičstvo silnej ochranárskej politiky a znižujúci sa počet obyvateľstva, starnutie populácie.

Účastnícke krajiny prechádzajú takým vývojom, ako je uvedený v názve konferencie, a z krajín emigrantov sa postupne pretvárajú v krajiny prijímajúce imigrantov. Východiská pre efektívny trh práce je potrebné vidieť v saturovaní nedostatku pracovníkov a zručností, dosiahnuť, aby vzdelávacie systémy lepšie reagovali na meniace sa potreby trhu práce, a otvoriť trh práce zahraničným pracovníkom.

Takéto druhy podujatí s konkrétnym zameraním a problémami dotýkajúcimi sa všetkých nových členských krajín sa ukazujú ako veľmi prospešné a je možné uvažovať o ich pokračovaní.

Podobnosť problémov dáva priestor na užšiu spoluprácu a koordináciu našich rezortov aj na pôde EÚ, kde nie vždy vládne plné pochopenie pre naše návrhy postupov riešenia otvorených otázok.

Súčastou medzinárodnej ministerskej konferencie boli aj hodnotné bilaterálne rokovania ministerky práce, sociálnych vecí a rodiny SR Viery Tomanovej s rezortnými partnermi z Bulharska, Českej republiky a Maďarska, ako aj s predstaviteľmi Medzinárodnej organizácie pre migráciu.

Zdroj: www.employment.gov.sk

Dôležité adresy a kontakty

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Špitálska 4-6

816 43 Bratislava

Tel.: 02/5975 1111

www.employment.gov.sk

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

Špitálska ulica č. 8

812 67 Bratislava

Tel.: 02/5975 3051 (vrátnica)

Kancelária generálneho riaditeľa
sekretariát generálneho riaditeľa:

Tel.: 02/20455914, 916

Fax: 02/5975 3781

kancelariagr@upsvar.sk

Migračné informačné centrum

Hlavná ul. číslo 68

04011 Košice

Tel.: +421 55 625 8662

Fax.: +421 55 625 8662

E-mail: iomkosice@iom.int

Kancelária Medzinárodnej organizácie pre migráciu na Slovensku

Grösslingova 4

81109 Bratislava

Slovenská republika

Tel.: +421 2 5263 15 97, +421 2 5263 15 98

Fax.: +421 2 5263 00 92

<http://www.iom.sk>

Ministerstvo zahraničných vecí SR

Hlboká 2

833 36 Bratislava 37

Tel.: 02/ 5978 1111

Fax: 02/ 5978 2213

E-mail: informacie@foreign.gov.sk

www.foreign.gov.sk

Dom Európskej únie

Palisády 29

811 06 Bratislava

Tel.: 02/5443 1718

E-mail: eic@europa.sk

www.europa.sk

www.europskyparlament.sk

Informácie o aktivitách

Európskej komisie na Slovensku

E-mail: info@europa.sk

Podakovanie: Redakcia Humanity ďakuje organizátorom za pozvanie na ministerskú konferenciu „Od nedostatku pracovných príležitostí k nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily“, ktorá sa konala v dňoch 25. a 26. septembra 2008 v historickej budove NR SR v Bratislave. Vďaka patrí aj všetkým tým, ktorí na konferencii vystúpili, za ich mimoriadne zaujímavé a inšpirujúce príspevky, ktoré sa stali podnetom na vznik tejto prílohy v nádeji, že budú prínosom pre našich čitateľov.

Prílohu zostavila Margita Škrabáľková, snímky prílohy Valéria Zacharová.