



Photo by veeterz on Unsplash



# **Urobili sme všetko? Pomôže nám už len dovoz pracovnej sily zo zahraničia?**

**Autor: Ján Košč**





# Obsah

<b>Úvodné slovo</b> .....	4
<b>Slovenskí emigranti</b> .....	5
Tab. 1 - Respondenti podľa pohlavia .....	5
Tab. 2 – Krajiny, v ktorých respondenti pracujú .....	5
Tab. 3 - Rozdelenie respondentov podľa miesta pôvodu.....	6
Tab. 4 - Vzdelanie respondentov .....	6
Graf č. 1 - Faktory pôsobiace na odchod migrantov .....	7
Tab. č. 5 - Počet a podiel respondentov (odchod migrantov) .....	8
Graf č. 2 - Faktory pôsobiace na návrat migrantov .....	8
Tab. č. 6 - Počet a podiel respondentov (návrat migrantov) .....	9
Tab. č. 7 - Štruktúra respondentov podľa výšky očakávanej mzdy ...	9
Tab. č. 8 - Priemery a podiely očakávanej mzdy na aktuálnej mzde	10
<b>Zamestnávanie nízkokvalifikovaných</b> .....	12
Graf č. 3 - Zamestnanci s nízkym vzdelaním.....	12
Graf č. 4 - Celoživotné vzdelávanie.....	13
<b>Záver</b> .....	15
<b>Zdroje a odkazy</b> .....	16

## Úvodné slovo

Zamestnávateľa za posledné roky čím ďalej tým viac bijú na poplach, že niet koho zamestnávať a súčasne žiadajú uvoľniť pravidlá na zamestnávanie ľudí z krajín mimo EÚ. Znižovanie byrokracie v akejkoľvek oblasti je samozrejme pozitívna vec, takže voči tejto požiadavke zamestnávateľov nemožno namietat. Inou otázkou už ale je, či zamestnávateľa urobili všetko preto, aby vyčerpali prítomný potenciál, ktorým Slovensko disponuje. V zahraničí žije približne 300 000 našich občanov (Haluš 2017) a v hladových dolinách, ako aj v segregovaných osadách, máme množstvo nezamestnaných (Hidas et al. 2018). Ak by sa podarilo prilákať späť domov čo i len tretinu našich ekonomických emigrantov, zamestnať polovicu nezamestnaných hladových dolín a hoci len štvrtinu nezamestnaných zo segregovaných osád, mali by sme na Slovensku hneď o cca 200 000 viac zamestnancov.

A práve na túto problematiku sme sa rozhodli pozrieť, aby sme našli odpoveď na otázku, či slovenskí zamestnávateľa skutočne urobili všetko preto, aby využili plný potenciál domáceho trhu práce.

## Slovenskí emigranti

### BOX 1

**„Povedzme to nahlas: Slovákom sa nechce robiť. Slovákom sa spravidla nechce za prácou sťahovať, či cestovať. Radšej budú sedieť „doma na zadku“ a poberať sociálne dávky.“**

**Luboš Sirota, viceprezident RÚZ, HN komentáre, 02. 07. 2015**

Kvôli zisteniu postojov slovenských emigrantov v zahraničí sme realizovali elektronický výskum, v ktorom sme sa respondentov pýtali na viacero okruhov otázok súvisiacich s ich odchodom a pobytom v zahraničí, ako aj s ich prípadným návratom domov.

Tab. č. 1 - Respondenti podľa pohlavia

Pohlavie respondentov	počet	%
ženy	215	69%
muži	96	31%
neuvedené	2	1%
<b>spolu</b>	<b>313</b>	<b>100%</b>

Respondenti výskumu boli vyberaní zámernou metódou, pričom po nazbieraní 313 odpovedí bol zber údajov ukončený. Rozdelenie respondentov výskumnej vzorky podľa rodu je popísané v tabuľke č. 1. Respondenti výskumnej vzorky pracujú v 23 krajinách sveta, pričom najväčší podiel respondentov pracuje v Nemecku, Rakúsku, Švajčiarsku a vo Veľkej Británii (Tab. č. 2).

Tab. č. 2 – Krajiny, v ktorých respondenti pracujú

Krajiny, v ktorých respondenti pracujú					
Krajina	počet	%	Krajina	počet	%
Nemecko	62	19,81%	Luxembursko	4	1,28%
Rakúsko	60	19,17%	Austrália	2	0,64%
Švajčiarsko	57	18,21%	Kanada	2	0,64%
Veľká Británia	36	11,50%	Sp. arabské emiráty	2	0,64%
Česko	21	6,71%	Čína	1	0,32%
Írsko	16	5,11%	Egypt	1	0,32%
USA	10	3,19%	Japonsko	1	0,32%
Španielsko	9	2,88%	Katar	1	0,32%
Taliansko	8	2,56%	Nórsko	1	0,32%
Holandsko	7	2,24%	Poľsko	1	0,32%
Belgicko	6	1,92%	Švédsko	1	0,32%
Francúzsko	4	1,28%	<b>Spolu</b>	<b>313</b>	<b>100,00%</b>

Tab. č. 3 - Rozdelenie respondentov podľa miesta pôvodu

Samosprávny kraj	obec do 19 999 obyvateľov	obec od 20 000 obyvateľov	podiel respondentov z menších obcí	ekonomicky výkonnejšia oblasť	ekonomicky menej výkonná oblasť	podiel respondentov z menej výkonných oblastí	Spolu
Prešovský	30	30	50,00%	18	42	70,00%	60
Košický	24	35	40,68%	29	30	50,85%	59
Banskobystrický	24	17	58,54%	13	28	68,29%	41
Trenčiansky	14	20	41,18%	24	10	29,41%	34
Žilinský	21	13	61,76%	24	10	29,41%	34
Nitriansky	16	16	50,00%	26	6	18,75%	32
Bratislavský	3	25	10,71%	28	0	0,00%	28
Trnavský	15	10	60,00%	23	2	8,00%	25
<b>spolu:</b>	<b>147</b>	<b>166</b>	<b>46,96%</b>	<b>185</b>	<b>128</b>	<b>40,89%</b>	<b>313</b>

V tabuľke č. 3 je ilustrované rozdelenie respondentov podľa regiónov, z ktorých pochádzajú (samosprávne kraje) a zároveň, či do zahraničia odišli z väčšieho alebo menšieho mesta/obce a či pochádzajú z menej ekonomicky výkonnej oblasti („hladová dolina“) alebo z ekonomicky výkonnejšej oblasti. Najväčší podiel respondentov pochádza z Prešovského, Košického a Banskobystrického samosprávneho kraja.

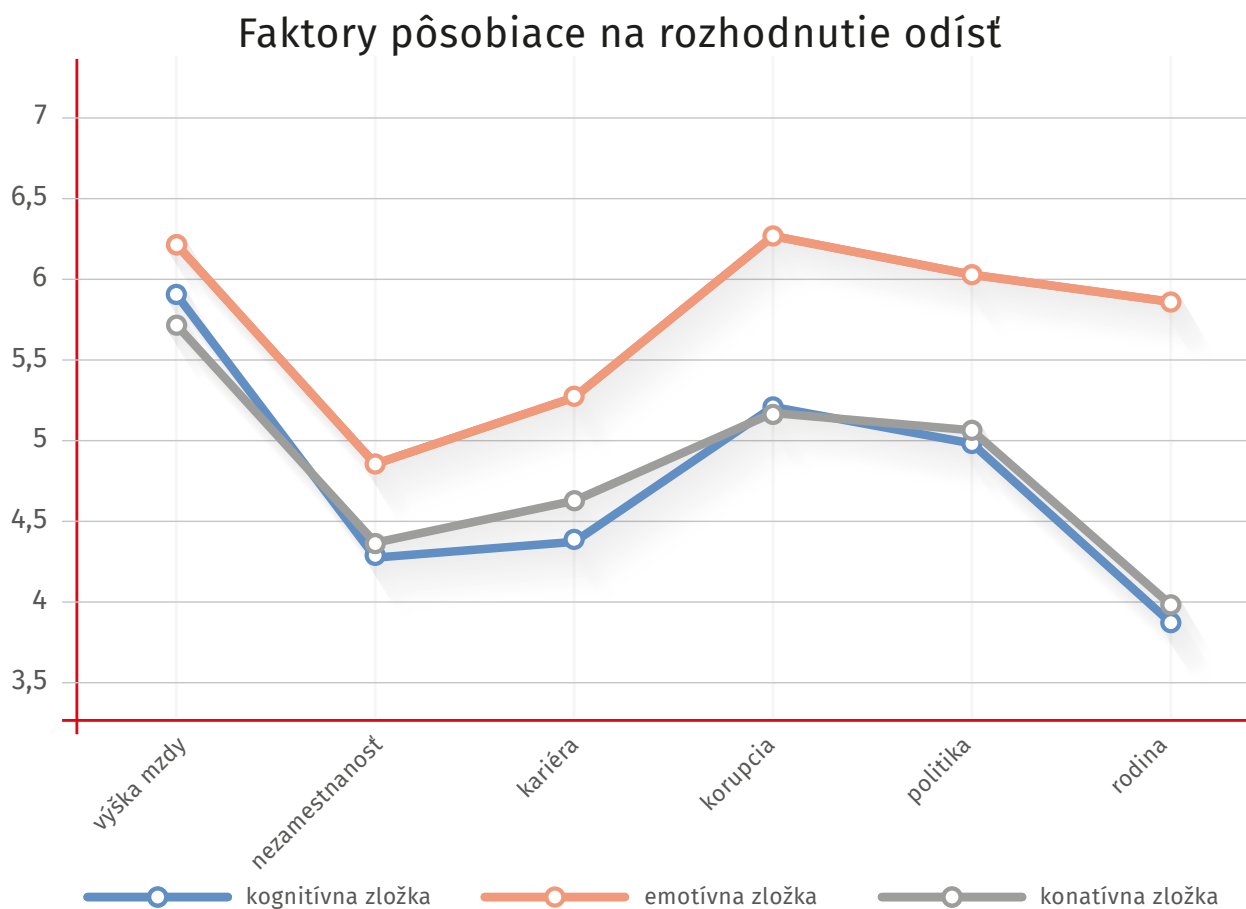
Až 150 respondentov (47,92%) deklarovalo vysokoškolské vzdelanie, 138 stredoškolské s maturitou, 24 stredoškolské bez maturity a jeden respondent deklaroval základné vzdelanie (tab. č. 4).

Tab. č. 4 - Vzdelanie respondentov

Vzdelanie respondentov	počet	%
základné	1	0,32%
stredoškolské bez maturity	24	7,67%
stredoškolské s maturitou	138	44,09%
vysokoškolské 1. stupňa	38	12,14%
vysokoškolské 2. stupňa	95	30,35%
vysokoškolské 3. stupňa	17	5,43%
<b>spolu:</b>	<b>313</b>	<b>100%</b>

Na zistenie štruktúry postojov migrantov k ich odchodu zo Slovenska sme respondentom položili tri série po šiestich otázkach skúmajúcich tri zložky ich postojov k rozhodnutiu odísť do zahraničia. Témou otázok boli tie faktory, ktoré najviac ovplyvňujú rozhodovanie odísť. Ako je vidieť na obr. č. 1, najvyššie priemerne hodnotenie pri kognitívnej a konatívnej zložke má faktor výšky mzdy a pri emotívnej zložke korupcia, tesne nasledovaná výškou mzdy. Z takto zobrazených výsledkov výskumu jasne vyplýva, že hoci respondenti za najväčší problém Slovenska považujú korupciu, ako hlavný dôvod na odchod vnímajú faktor výšky mzdy vo vzťahu k sebe, ako aj k celej komunite slovenských emigrantov. Postoje emigrantov boli skúmané pomocou 7-bodovej Likertovej škály.

Graf č. 1 - Faktory pôsobiace na odchod migrantov



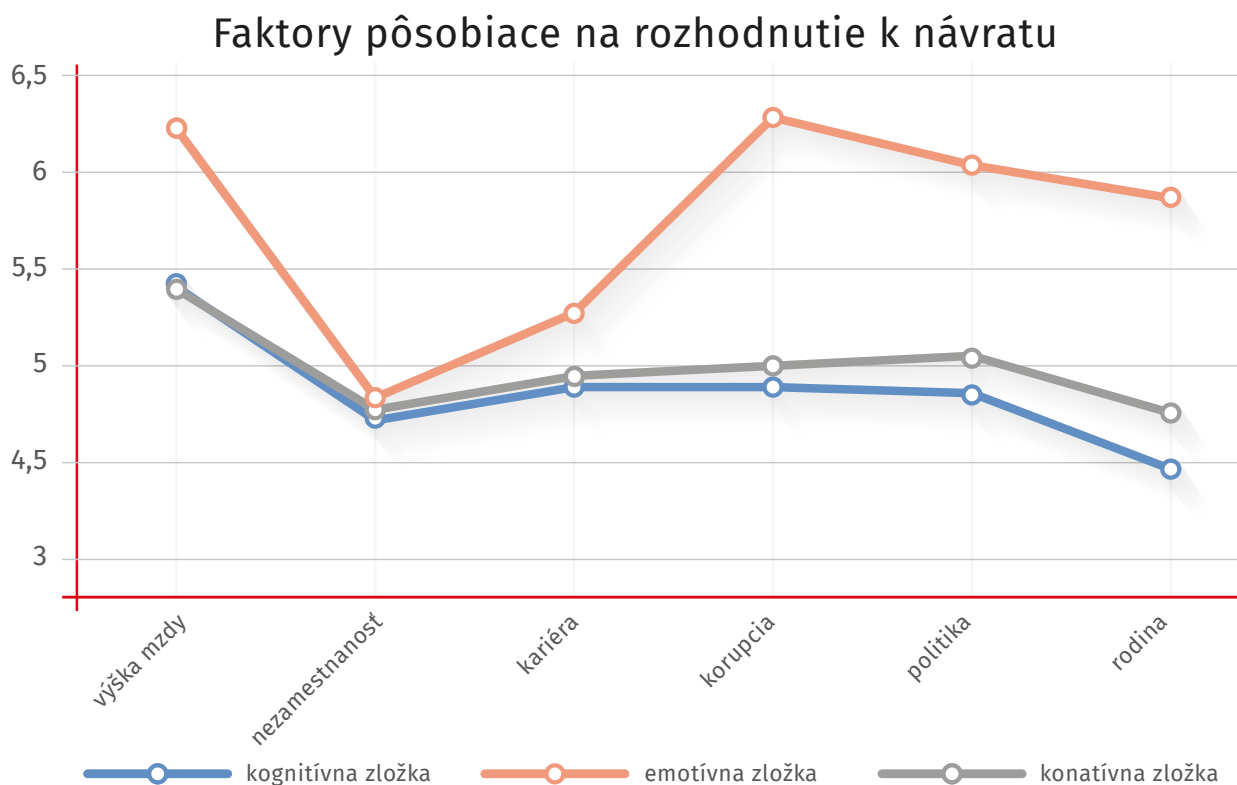
Následne boli spracované počty respondentov, ktorí pri hodnotení jednotlivých faktorov zadali hodnoty 5-7 a ich podiel na celkovom počte respondentov. Vo všetkých troch zložkách postojov zadalo tieto hodnoty pri mzdách od **85%** do **91%** respondentov, pri ostatných faktoroch bol prekročený **80%** podiel respondentov len pri emotívnej zložke, konkrétne pri faktoroch korupcia a politika. Priemerné výsledky za všetky tri zložky postojov, ako aj priemer naznačujú, že najdôležitejším faktorom pre veľkú väčšinu slovenských emigrantov pri rozhodovaní odísť bola výška mzdy. (tab. č. 5)

Tab. č. 5 - Počet a podiel respondentov (odchod migrantov)

		Počty a podiely respondentov so zadanými hodnotami 5-7					
		mzdy	nezamestnanosť	kariéra	korupcia	politika	rodina
kognitívna zložka	počet respondentov	280	171	161	224	207	141
	podiel respondentov	<b>89%</b>	<b>55%</b>	<b>51%</b>	<b>72%</b>	<b>66%</b>	<b>45%</b>
emotívna zložka	počet respondentov	285	197	218	277	265	244
	podiel respondentov	<b>91%</b>	<b>63%</b>	<b>70%</b>	<b>88%</b>	<b>85%</b>	<b>78%</b>
konatívna zložka	počet respondentov	267	181	190	223	215	150
	podiel respondentov	<b>85%</b>	<b>58%</b>	<b>61%</b>	<b>71%</b>	<b>69%</b>	<b>48%</b>
priemer	počet respondentov	277,3	183,0	189,7	241,3	229,0	178,3
	podiel respondentov	<b>89%</b>	<b>58%</b>	<b>61%</b>	<b>77%</b>	<b>73%</b>	<b>57%</b>

Z výsledkov výskumu spracovaných v grafe č. 1 a tabuľke č. 5 je možné skonštatovať, že hlavným faktorom pre odchod slovenských emigrantov zo Slovenska sú nízke mzdy na Slovensku. Následne bola zisťovaná štruktúra postojov migrantov k faktorom ovplyvňujúcich ochotu vrátiť sa domov. Respondentom boli položené tri okruhy otázok, ktorými boli skúmané tri zložky postojov na šesť faktorov. Emotívna zložka sa k jednotlivým faktorom skúma neutrálne len raz, preto ostáva rovnaká v oboch prípadoch: vo faktoroch pôsobiach na rozhodnutie odísť, aj sa vrátiť.

Graf č. 2 - Faktory pôsobiace na návrat migrantov





Tab. č. 6 - Počet a podiel respondentov (návrät migrantov)

		Počty a podiely respondentov so zadanými hodnotami 5-7 (návrät)					
		mzdy	nezamestnanosť	kariéra	korupcia	politika	rodina
kognitívna zložka	počet respondentov	241	198	203	201	198	169
	podiel respondentov	<b>77%</b>	<b>63%</b>	<b>65%</b>	<b>64%</b>	<b>63%</b>	<b>54%</b>
emotívna zložka	počet respondentov	285	197	218	277	265	244
	podiel respondentov	<b>91%</b>	<b>63%</b>	<b>70%</b>	<b>88%</b>	<b>85%</b>	<b>78%</b>
konatívna zložka	počet respondentov	250	204	215	204	211	195
	podiel respondentov	<b>80%</b>	<b>65%</b>	<b>69%</b>	<b>65%</b>	<b>67%</b>	<b>62%</b>
priemer	počet respondentov	258,7	199,7	212,0	227,3	224,7	202,7
	podiel respondentov	<b>83%</b>	<b>64%</b>	<b>68%</b>	<b>72%</b>	<b>72%</b>	<b>65%</b>

Následne boli spracované počty respondentov, ktorí pri hodnotení jednotlivých faktorov zadali hodnoty 5-7 a ich podiel na celkovom počte respondentov (tab. č. 6). Vo všetkých troch zložkách postojov zadalo tieto hodnoty pri mzdách od **77%** do **91%** respondentov, pri ostatných faktoroch bol prekročený **80%** podiel respondentov len pri emotívnej zložke, konkrétne pri faktoroch korupcia a politika. Dielčie i priemerné výsledky za všetky tri zložky postojov naznačujú, že najdôležitejším faktorom pre veľkú väčšinu slovenských emigrantov pri rozhodovaní vrátiť sa pracovať domov, je výška mzdy (tab. č. 6). Dáta boli overené štatistickými metódami a výsledky naznačujú, že neexistuje rozdiel medzi mužmi a ženami v postojoch k výške miezd ako dôvodu odchodu, ani k výške miezd ako dôvodu na návrat domov.

Keďže nás tiež zaujímalo, aj aké mzdy aktuálne poberajú naši respondenti a aká mzda by ich motivovala k návratu na Slovensko, analyzovali sme aj tieto odpovede (tab. č. 7).

Tab. č. 7 - Štruktúra respondentov podľa výšky očakávanej mzdy

Štruktúra respondentov podľa výšky očakávanej mzdy na Slovensku k ich momentálnej mzde v zahraničí		
vyššia mzda	počet respondentov	55
	podiel respondentov	<b>18%</b>
rovnaká mzda	počet respondentov	52
	podiel respondentov	<b>17%</b>
chýbajúce údaje	počet respondentov	6
	podiel respondentov	<b>2%</b>
nižšia mzda	počet respondentov	200
	podiel respondentov	<b>64%</b>
spolu	počet respondentov	313
	podiel respondentov	<b>100%</b>

Z údajov uvedených v tab. č. 7 vyplýva, že **64%** respondentov by reflektovalo na ponuku práce na Slovensku aj v prípade, že by bola mzda nižšia, než je ich momentálny príjem v zahraničí. Z následnej analýzy dát respondentov, ktorí by boli ochotní akceptovať nižšiu mzdu v porovnaní s ich aktuálnou mzdou v zahraničí, tiež vyplynulo, že v priemere očakávajú títo respondenti ponuku nižšiu o **43,1%** v porovnaní so svojim aktuálnym platom (tab. č. 8).

Tento rozdiel medzi ich súčasnou mzdou a očakávanou mzdou na Slovensku pravdepodobne sčasti vyplýva aj z ich túžby vrátiť sa domov, no hlavnú úlohu pravdepodobne hrá hlavne ich osobná skúsenosť s vyššími nákladmi na život v zahraničí, keďže podľa Eurostatu bola cenová úroveň na Slovensku na úrovni **70%** priemeru EÚ-28 (Eurostat 2018).

Tab. č. 8 - Priemery a podiely očakávanej mzdy na aktuálnej mzdou

Analýza očakávaných a aktuálnych plátov respondentov, ktorí očakávajú nižšiu mzdu, ako je ich momentálne poberaná mzda v zahraničí					
očakávaný zárobok	najnižší	600 €	aktuálny zárobok	najnižší	1 060 €
	najvyšší	10 000 €		najvyšší	40 000 €
	priemer	1 975,87 €		priemer	3 472,84 €
podiel očakávanej priemernej mzdy na aktuálnej priem. mzdy		56,9%	rozdiel medzi očakávanou priemernou a aktuálnou priem. mzdou		<b>-43,1%</b>

Na základe dát spracovaných v tab. č. 7 a č. 8 je možné skonštatovať, že významná časť slovenských emigrantov má záujem vrátiť sa pracovať na Slovensko a dokonca veľká časť z nich očakáva omnoho nižšiu mzdu, ako zarábajú dnes v zahraničí.

## BOX 2

Nedávno vydali analytici Inštitútu finančnej politiky aktualizované údaje (Rizman et al. 2018) ohľadom odchodov a príchodov obyvateľov. Podľa tejto štúdie sme v rokoch 2016 a 2017 zaznamenali na Slovensku pozitívne migračné saldo, v roku 2016 pribudlo skoro 6 tisíc obyvateľov a v roku 2017 až 15 tisíc. Tu by sme sa mohli zastaviť a začať tleskať spolu s Richterom a Beblavým, ako sa nám neskutočne darí. Lenže keď sa pozornejšie začítame do tejto analýzy IFP, zistíme, že nám radostný úsmev predsa len asi zamrzne na perách.

**Zacitujme si z ich práce: „Bez príchodu občanov z iných krajín by bolo migračné saldo stále záporné. Každý tretí prichádzajúci v roku 2016 bol cudzinec. Podiel príslušníkov iných krajín na imigrácii na Slovensko za posledné štyri roky vzrástol skoro o polovicu (33% pre rok 2013). Rastie úloha Európanov spoza hraníc Európskej únie. Napríklad ročný počet ukrajinských imigrantov sa od vyhrotenia ukrajinsko-ruskej krízy koncom roka 2013 zvýšil viac ako dvojnásobne. Podstatnú časť prichádzajúcich tvoria aj srbskí občania, ktorých láka práca v priemysle. Z krajín mimo Európy k nám prichádzajú hlavne obyvatelia Vietnamu, Číny a Kórei“**

(Rizman et al. 2018). (Košč 2018a)

Problémom, prečo sa naši emigranti veľmi vracieť nechcú, je stav popísaný v grafe č. 1 a tab. č. 5. a zároveň zlý stav zamestnaneckého a sociálneho prostredia na Slovensku, na ktorý sme sa respondentov nášho výskumu tiež pýtali:

- ♦ **91%** respondentov uviedlo, že na Slovensku sú nízke mzdy,
- ♦ **63%** respondentov uviedlo, že na Slovensku je nedostatok pracovných miest,
- ♦ **86%** respondentov uviedlo, že na Slovensku je nedostatok pracovných miest s primeraným finančným ohodnotením,
- ♦ **73%** respondentov uviedlo, že na Slovensku je nedostatok pracovných miest s kariérnym rastom,
- ♦ **77%** respondentov uviedlo, že na Slovensku je nedostatok pracovných miest s primeraným pracovným prostredím,
- ♦ **88%** respondentov uviedlo, že na Slovensku je korupcia,
- ♦ **78%** respondentov uviedlo, že na Slovensku je nedostatočná prarodinná politika,
- ♦ **85%** respondentov uviedlo, že na Slovensku je nedostatočná sociálna politika.

# Zamestnávanie nízkokvalifikovaných

## BOX 3

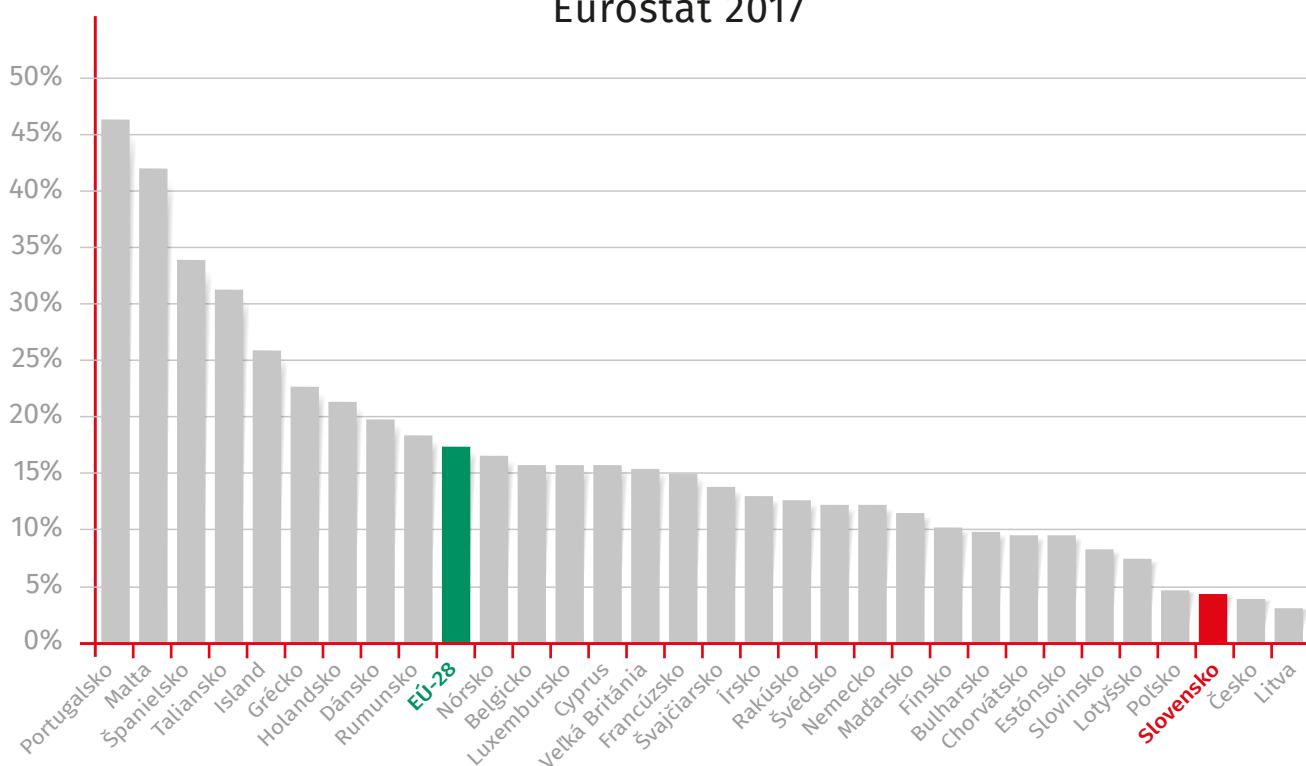
„Viac ako 40 tisíc nezamestnaných majú ledva skončenú základnú školu, alebo nemajú dokončené základné vzdelanie, takže títo ľudia sa len veľmi ťažko uplatňujú na trhu práce.“  
 „Preškoliť tých, ktorí sú na úradoch práce, sa dá len veľmi málo. Videli sme to napokon na týchto číslach, že napriek tomu čo sme povedali, nám miera nezamestnanosti klesla, že sa našli pracovné miesta aj pre týchto ľudí, ale je to naozaj len veľmi obmedzené štruktúrou a regionálnymi rozdielmi. Takže neočakávam, že sa to v budúcnosti nejakým spôsobom rozbehne. Jediným riešením ako naplniť ten rozbehnutý vlak pracovnou silou je dovoz pracovnej sily zo zahraničia.“

Rastislav Machunka, viceprezident AZZZ SR - TA3, 20. 3. 2018, Ekonomika

Aj napriek veľmi rozšírených tvrdeniam zamestnávateľov, že na Slovensku sú nízkokvalifikovaní uchádzači o zamestnanie v podstate nezamestnateľní, sa dá s týmto tvrdením úspešne polemizovať. Slovensko patrí medzi tri krajiny EÚ, v ktorých je do pracovného procesu zapojený najmenší podiel zamestnancov so základným, alebo neukončeným základným vzdelaním (graf č. 3)

Graf č. 3 - Zamestnanci s nízkym vzdelaním (Eurostat 2018 [lfsi\_educ\_a])

Podiel zamestnancov so základným a nižším vzdelaním na trhu práce  
Eurostat 2017



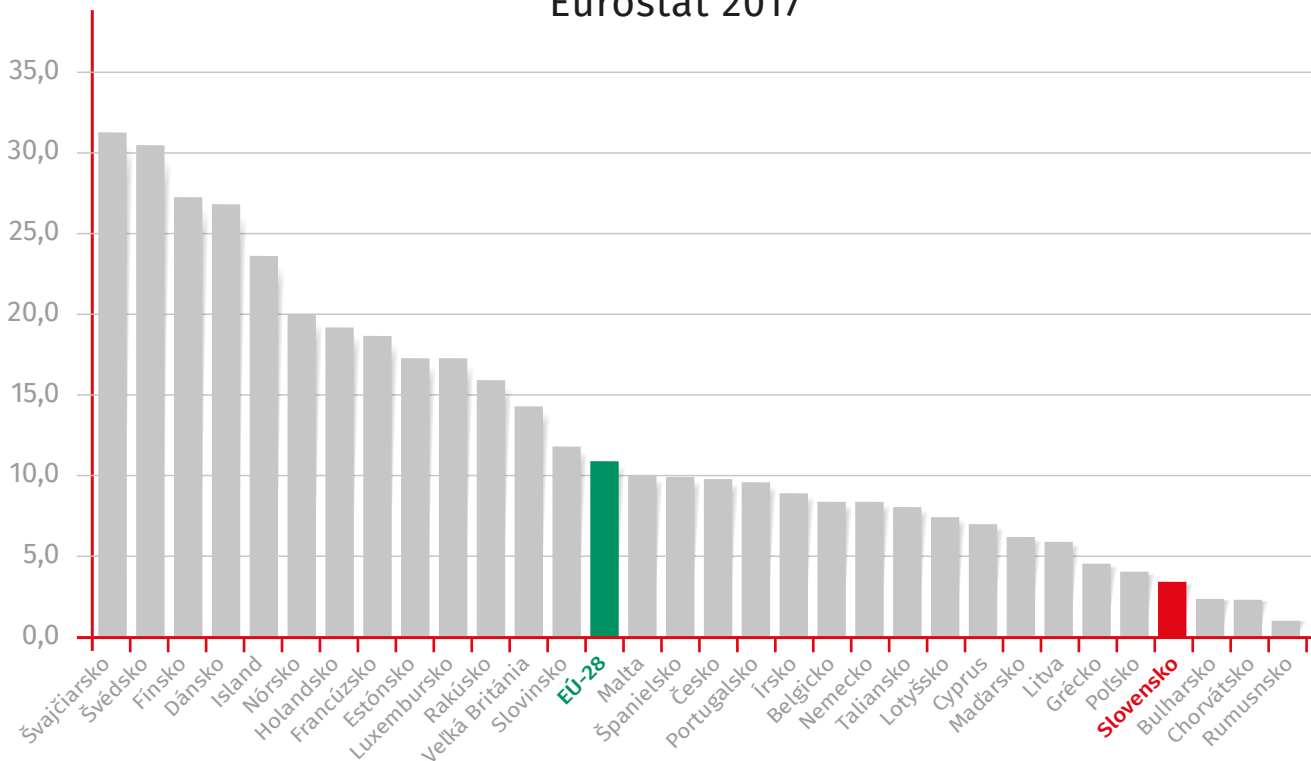
Na Slovensku je menej ako 5%-ný podiel nízkovzdelaných zamestnancov, pritom v krajinách, kde majú podľa zástupcov zamestnávateľov omnoho sofistikovanejšiu ekonomiku ako Nemecko, Dánsko, Belgicko atď., majú podiely viac ako dvojnásobné (graf č. 3).

Rovnako neobstoí ani tvrdenie, že nízkovzdelaní nezamestnaní sú nezamestnateľní, pretože ne-

majú žiadnu kvalifikáciu a pracovné návyky. Tieto problémy sa, samozrejme, dajú prekonať vyššími investíciami do vzdelávania a tréningu. V západnej Európe, kde je ešte väčší nedostatok zamestnancov (EUROSTAT 2018), sú to v prevažnej väčšine práve zamestnávateľa, ktorí investujú do vzdelávania a tréningu svojich zamestnancov tak, aby využili každý potenciál, ktorý sa v krajine nachádza. Ako vidno na grafe č. 4, Slovensko patrí medzi štyri krajiny, kde sa takéhoto celoživotného vzdelávania zúčastňuje najmenší podiel dospeléj populácie.

Graf č. 4 - Celoživotné vzdelávanie (Eurostat 2018 [trng\_lfse\_01])

### Vzdelávanie a tréning Eurostat 2017



Slovensko má zároveň problém s vysokou mierou prekvalifikovanosti zamestnancov – 27% (CEDEFOP 2015). Tento problém je najvypuklejší u stredoškolsky vzdelaných, čo má za následok nedostatočné využitie kvalifikácie a potenciálu zamestnancov a zároveň sekundárne spôsobuje vytlačanie nízkokvalifikovaných z trhu práce. Aj v našom výskume (Košč 2018) sme sa venovali prekvalifikovanosti našich ekonomických migrantov v zahraničí a zistili sme, že:

- ♦ necelých **56%** respondentov uviedlo, že v zahraničí vykonávajú prácu, na ktorú nepotrebujú takú kvalifikáciu, akú majú,
- ♦ necelých **50%** respondentov s vysokoškolským vzdelaním uviedlo, že v zahraničí vykonávajú prácu, na ktorú nepotrebujú takú kvalifikáciu, akú majú,
- ♦ necelých **64%** respondentov s maturitou uviedlo, že v zahraničí vykonávajú prácu, na ktorú nepotrebujú takú kvalifikáciu, akú majú,
- ♦ necelých **53%** respondentov bez maturity uviedlo, že v zahraničí vykonávajú prácu, na ktorú nepotrebujú takú kvalifikáciu, akú majú,
- ♦ slovenskí emigranti ženského pohlavia vykazujú nižšiu, zhruba polovičnú prekvalifikovanosť, ako slovenskí emigranti mužského pohlavia, pričom táto prekvalifikovanosť je porovnateľná s prekvalifikovanosťou na Slovensku (CEDEFOP 2015).

Aj tieto fakty môžu zavážiť ako dôvod na návrat v prípade, že slovenským emigrantom bude ponúknutá pozícia na Slovensku, ktorá by bola v súlade s ich kvalifikáciou.

#### BOX 4

Celý výskum je súčasťou diplomovej práce (Košč 2018) a v tomto dokumente z nej prezentujeme dôležité zistenia. Výskum bol uskutočnený na výskumnej vzorke vybratej z populácie slovenských emigrantov, ktorých počet sa odhaduje okolo 300 000 (Haluš et al. 2017). Vzorku výskumu tvorilo 313 respondentov, ktorí vyplnili dotazník, od 7. 12. 2017 do 21. 12. 2017 šírený elektronickou cestou. Výsledky výskumu boli vyhodnotené pomocou programov MS Excel a IBM SPSS 23.0. Jednotlivé hypotézy sme overovali prostredníctvom sémantického diferenciatu, spracovaním výsledkov prieskumu v tabuľkách (počet, priemer, podiel), prostredníctvom testov normality a Kruskal-Wallis testu.

#### BOX 5

##### Disclaimer: Nedostatky výskumu:

Uvedomujeme si metodologické limitácie a nedostatky našej práce:

- typ výskumu s použitím sebahodnotiacich otázok vedie k tomu, že respondenti budú odpovedať sociálne žiaduco, čo môže spôsobiť skreslenie výsledkov, preto sme sa zamerali na rôzne zložky postojov, aby sme tento problém čo najviac eliminovali,
- použitie zámerného výberu respondentov a zberu údajov výlučne cez internet, čo vylúčilo účasť na výskume ľuďom bez prístupu k internetu, alebo bez elektronických zručností,
- nereprezentatívna vzorka, čo môže sťažiť zovšeobecňovanie záverov našej práce na celú populáciu slovenských emigrantov.

Aj preto by bolo potrebné túto problematiku do väčšej hĺbky ďalej skúmať. Keďže ale v tejto oblasti medzi slovenskými ekonomickými emigrantmi neexistuje žiaden iný výskum, výsledky toho nášho možno považovať za pilotné, poskytujúce aspoň základný obraz o postojoch slovenských ekonomických emigrantov, ktorý doteraz chýbal.

## Záver

Hlavným cieľom tohto dokumentu bolo analyticky sa pozrieť na skutočný stav ohľadom nedostatku zamestnancov na Slovensku a na jeho príčiny, ako aj na požiadavku bez prekážok dovážať na Slovensko zahraničnú pracovnú silu. A hoci výsledky, ktoré boli zistené v našom výskume a dáta čerpané zo štatistík Eurostatu neboli veľmi prekvapivé a len potvrdili predpoklady, predsa len sa podarilo zistiť aj niektoré zaujímavé skutočnosti.

Výsledky výskumu naznačujú, že nízke mzdy sú popri iných faktoroch ako napr. korupcia a politická situácia, predsa len najdôležitejším faktorom pri rozhodovaní sa slovenských občanov, či odídu pracovať do zahraničia, alebo sa rozhodnú vrátiť pracovať na Slovensko. V súvislosti so mzdami bolo prekvapením, že až **64%** respondentov by sa vrátilo na Slovensko pracovať aj v prípade, že by dostali v priemere až o **43%** nižšiu mzdu, ako poberali v zahraničí. Výskumom sa potvrdili aj ďalšie hypotézy, napr. že slovenskí emigranti sú v zahraničí viac prekvalifikovaní ako zamestnanci na Slovensku. Prekvapeniami boli tiež zistenia, že respondenti ženského pohlavia sú v zahraničí prekvalifikovaní v menšej miere ako respondenti mužského pohlavia a aj respondenti bez maturity vykazujú nižšiu prekvalifikovanosť, ako respondenti s maturitou, hoci obe tieto skupiny respondentov vykazujú vyššiu mieru prekvalifikovanosti ako respondenti s vysokoškolským vzdelaním.

V súvislosti s analýzou dát ohľadom participácie ľudí s nižším vzdelaním na trhu práce a podielom zamestnancov absolvujúcich vzdelávanie a tréningy sme zistili, že aj napriek veľkému potenciálu nám dáta naznačujú absolútne nedostatočne využívanie tohto ľudského potenciálu. Pritom práve na riešení zamestnanosti ľudí s nízkym vzdelaním stojí nielen jedno z riešení nedostatku pracovnej sily, ale aj zlepšovanie celkovej životnej úrovne na Slovensku.

Tieto výsledky naznačujú, že slovenskí zamestnávateľia ešte stále neurobili dosť preto, aby nielen nevyháňali šikovné „mozgy a ruky“ do zahraničia, no už vôbec nič preto, aby aspoň časť z nich prilákali späť. Rovnako naši zamestnávateľia urobili len veľmi málo pre to, aby využili potenciál nezamestnaných ľudí s nižším vzdelaním na Slovensku. Z tohto dôvodu považujeme požiadavku na zaplavenie slovenského trhu práce pracovnou silou zo zahraničia za značne prehnanú a nekompetentnú, hlavne s ohľadom na fakt, že takéto riešenie nijakým spôsobom neprispieva k vyriešeniu príčin súčasného stavu a ide len o riešenie, ktoré má zakryť najvypuklejšie symptómy. Samozrejme, nie sme proti tomu, aby na Slovensku pracovali cudzinci, dokonca sme za to, aby sa obmedzila zbytočná byrokracia, no namietame proti prílišnému uvoľňovaniu pravidiel, kým sa podstatným spôsobom nezlepšia mzdové a pracovné podmienky na Slovensku a dôkladne nevyčerpá aktuálny potenciál.

Zamestnávateľia musia zmeniť svoj prístup, ako pri nárokoch na vzdelanie a kvalifikáciu aktuálnych i potenciálnych zamestnancov, tak aj schopnosť si potenciálnych zamestnancov zaškoliť a vzdelávať. Rovnako budú musieť zmeniť svoj postoj tak ku mzdovej politike, ktorá je dlhodobo a oprávnene kritizovaná (Košč 2018; Kuruc et al. 2018; Galgóczi 2017; Drahekoupil 2016; Drahekoupil et al. 2017; Myant 2017; Piasna et al. 2017; Pauhofová et al. 2016; Albig et al. 2017; Filko et al., 2015, Keller 2017; Meravý 2017, Myant 2017; Želinský 2014a, 2014 b; Želinský et al. 2014; Želinsky et al. 2014). Samozrejme, musia urobiť viac aj čo sa týka produktivity práce, na ktorú zjavne dlhodobo rezignovali (Výškrabka 2018; Kuruc et al. 2018; Košč 2018 b).

Pozitívne zmeny sú nevyhnutné aj v zamestnaneckom prostredí, keďže Slovensko patrí ku krajinám, kde sa najviac v EÚ pracuje na zmeny, zamestnanci sú tlačení do nadčasov, do skrátených úväzkov a nútených živností. Aj podľa medzinárodných ratingov a štatistík patrí Slovensko medzi krajiny s najhorším zamestnaneckým prostredím. (Košč 2018, Kuruc et al. 2018, EUROSTAT 2017; OECD 2017)

### BOX 6

**„Hovoriť o tom, že národ, ktorý bol povestný pracovitostou, miestami hraničiacou s hlúpostou, zlenivel, je zjavne buď neznalosť, alebo účelová manipulácia.“**

(Galan 2017)

## Zdroje a odkazy:

- ALBIG, H. et al., 2017. Increasing Inequality Reduces Long-term Growth. Bonn: Friedrich-Ebert Stiftung. ISBN 978-3-95861-784-1.
- CEDEFOP, 2015. Skills, qualifications and jobs in the EU: the making of a perfect match? Thessaloniki: European Centre for the Development of Vocational Training. ISBN 978-92-896-1945-5.
- DRAHOKOUPIL, M., 2016. What Role Can Minimum Wages Play in Overcoming The Low-wage Model in Cenral and Eastern Europe? In: Working paper 2016. 09. Brussels: ETUI aisbl. ISSN 1994-4446.
- DRAHOKOUPIL, M.A. A. PIASNA, 2017. What drives wage gaps in Europe? In: Working paper 2017. 0. Brussels: ETUI aisbl. ISSN 1994-4446.
- EUROSTAT 2017. Quality of employment. [online] Brusel: Eurostat. [cit. 2018. 09. 20.]  
Dostupné: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/quality-of-employment>
- EUROSTAT, 2018. Euro area job vacancy rate at 2.1% [online] Eurostat Press Office [cit. 2018. 09. 10.]  
Dostupné: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8991665/3-18062018-AP-EN.pdf/0bd9fb9b-3aa6-4e95-bc29-fc5f2d971668>
- EUROSTAT, 2018a. Comparative price levels. Brusel: Eurostat. [cit. 2018. 8. 31.]  
Dostupné: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table & init=1&plugin=1&pcode=tec00120&language=en>
- FILKO, M. et al., 2015. Lepšie zamestnávať priemerného zamestnanca, než ním byť. [online] Bratislava: Inštitút finančnej politiky. [cit. 2017. 11. 27.]  
Dostupné: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=10147>
- GALAN, P., 2017. Sedemsto eur v čistom? Slovákom to už nestačí. [online] Bratislava: Plus7dni. [cit. 2018. 09. 01.]  
Dostupné: <https://plus7dni.pluska.sk/kauzu/sedemsto-eur-cistom-slovakom-to-nestaci>
- GALGÓCZI, B., 2017. Why Central and Eastern Europe Needs a Pay Rise. In: Working paper 2017. 01. Brussels: ETUI aisbl. ISSN 1994-4446.
- HALUŠ, M. et al., 2017. Odliv Mozgov po Slovensky. [online] Bratislava: Inštitút finančnej politiky. [cit. 2018. 09. 01.]  
Dostupné: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=11308>
- HIDAS, S. et al., 2018. Inklúzia Rómov je celospoločenskou výzvou. [online] Bratislava: Inštitút finančnej politiky. [cit. 2018. 09. 01.]  
Dostupné: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=11824>
- KELLER, J., 2017. Evropské rozpory ve světle migrace. Praha: Slon. ISBN: 9788074192494.
- KOŠČ, J., 2018. Politika nízkých miezd na Slovensku v kontexte pracovnej migrácie. Diplomová práca. Košice: Filozofická fakulta, UPJŠ v Košiciach.
- KOŠČ, J., 2018a. Zastavil sa odchod Slovákov do zahraničia? [online] Bratislava: Pole blog. [cit. 2018. 09. 01.]  
Dostupné: <http://poleblog.sk/zastavil-sa-odchod-slovakov-do-zahranicia/>
- KOŠČ, J., 2018 b (prípravované). Budúcnosť pracovného trhu na Slovensku v kontexte demografických zmien a priemyslu 4. 0. In: Budúcnosť Európy: Cesta k post-kapitalizmu?. Bratislava: Pole.
- KURUC, M. a J. KOŠČ, 2018. Koniec nízkym mzdám 2017. [online] Bratislava: Občianke združenie Pracujúca chudoba. [cit. 2018. 02. 12.]  
Dostupné: [http://www.koniecnikymzdam.sk/uploads/1/2/2/8/12284241/koniecnc3%ADzkymmzd%C3%A1m\\_2017\\_online.pdf](http://www.koniecnikymzdam.sk/uploads/1/2/2/8/12284241/koniecnc3%ADzkymmzd%C3%A1m_2017_online.pdf)
- MACHUNKA, R., 2017. R. Machunka o situácii na slovenskom trhu práce. [online] Bratislava: Televízia TA3 [cit. 2018. 09. 12.]  
Dostupné: <https://www.ta3.com/clanok/1124270/r-machunka-o-situacii-na-slovenskom-trhu-prace.html>
- MERAVÝ, T., 2017. V ktorých odvetviach slovenskej ekonomiky je najväčší priestor pre rast miezd? [online] In: Blog SME. [cit. 2017. 12. 21.]  
Dostupné: <https://tomasmeravy.blog.sme.sk/c/447882/v-ktorych-odvetviach-slovenskej-ekonomiky-je-najvacsi-priestor-pre-rast-miezd.html>
- MYANT, M., 2017. Unit labour costs: no argument for low wages in eastern and central Europe. In: Working paper 2016. 08. Brussels: ETUI aisbl. ISSN 194-4446.
- OECD, 2017. OECD. Employment Outlook 2017. Paris: OECD publishing. ISBN 978-92-64-274853.
- PAUHOFVÁ, I. et al eds., 2016. Súvislosti príjmovej polarizácie na Slovensku. Bratislava: Ekonomický ústav SAV. ISBN 978-80-7144-258-2.
- PIASNA, A. a M. MYANT, 2017. Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces market segmentation. Brussels: ETUI. ISBN 978-2-87452-442-4.
- RIZMAN, T. et al., 2018. Host do domu. [online] Bratislava: Inštitút finančnej politiky. [cit. 2018. 09. 01.]  
Dostupné: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=11740>
- SIROTA, Ľ., 2015. Povedzme to nahlas: Slovákom sa nechce robiť. [online] Bratislava: HN online. [cit. 2018. 09. 10.]  
Dostupné: <https://komentare.hnonline.sk/komentare/523013-povedzme-to-nahlas-slovakom-sa-nechce-robit>
- VÝŠKRABKA, M., 2018. Lesk a bieda friem na Slovensku. [online] Bratislava: Inštitút finančnej politiky. [cit. 2018. 09. 01.]  
Dostupné: <http://www.finance.gov.sk/Default.aspx?CatID=11741>
- ŽELINSKÝ, T., 2014a. Chudoba a deprivácia na Slovensku – metodologické aspekty a empiria. Košice: Equilibrium. ISBN 978-80-8143-133-3.
- ŽELINSKÝ, T., 2014 b. Slovensko – chudobný alebo bohatý partner? In: Paradigmy budúcich zmien v 21. storočí. Globálny svet – spolupráca alebo konfrontácia? Bratislava: Ekonomický ústav SAV. s. 72-79. ISBN 978-80-7144-220-2.
- ŽELINSKÝ, T. a I. PAUHOFVÁ, 2014. Threats Of International Comparison of Relative Poverty Rates. In: ICEASS 2014 : International Conference on Education and Social Sciences: Conference Proceedings : May 22-24, 2014, Beijing, China. Peking: Higher Education Forum. s. 981-989. ISBN 978-986-89844-5-5.

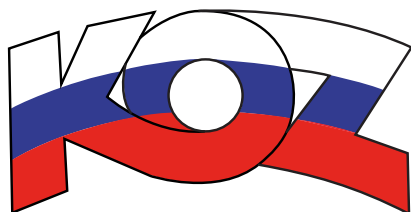






## **PRACUJÚCA CHUDOBA**

Občianske združenie Pracujúca chudoba vzniklo v lete 2016 a jeho snahou je akcelerovať zvyšovanie miezd na Slovensku a zlepšovanie pracovných podmienok. Okrem toho, že sa združeniu podarilo rozprúdiť celospoločenskú debatu o mzdách, podarilo sa mu presadiť aj zákonnú povinnosť pre firmy uverejňovať ponúkanú mzdu v pracovných inzerátoch. Aktuálnou snahou združenia je presadiť zákaz pre firmy požadovať od zamestnancov mlčanlivosť o svojich mzdách. Činnosť združenia môžete sledovať na facebookovej stránke Pracujúca chudoba.



Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky je dobrovoľným, otvoreným a nezávislým demokratickým združením 26 odborových zväzov, ktorého poslaním je ochrana mzdových, pracovných a životných podmienok a práv zamestnancov. KOZ SR je zo jedným subjektov pripomienkujúcich legislatívny proces v SR a jediným zástupcom zamestnancov v Hospodárskej a sociálnej rade SR. Viac informácií na [www.kozsr.sk](http://www.kozsr.sk) a sociálnych sieťach.