



Co-funded by
the European Union

EUROPEAN COMMISSION

DG EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS AND INCLUSION

Social Prerogatives and Specific Competencies Lines (SocPL)

Grant agreement no. 101102367

RECRUIT4TOMORROW

**Encouraging employment of third-country nationals
through social dialogue**

Deliverable D2.1

National Analysis Report for Slovakia

Project Contractual Details

Project title	Encouraging employment of third-country nationals through social dialogue
Project acronym	Recruit4Tomorrow
Grant Agreement No.	101102367
Project start date	1.6.2023
Project end date	31.5.2025
Duration	24 months

Document details

Deliverable due date	31.8.2024
Actual delivery date	30.8.2024
Prepared by	Natália Cíbiková(RUZ), Andrej Beňo(RUZ), Ľubica Černá (NKOS), Ivan Černý (NKOS)
Dissemination level	Public

Disclaimer

Co-Funded by the European Union. This document has been produced in the context of the Recruit4Tomorrow project. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



**Co-funded by
the European Union**

Table of Contents

Executive summary	6
1. Recruit4Tomorrow - Survey report on Slovakia	7
1.1. Sample characteristics	7
1.2. Employment of foreign workers – current situation.....	9
1.3. Employment of third-country (non-EU) workers	10
1.4. The origin of third-country workers	12
1.5. Wages of third-country workers	13
1.6. Advantages and barriers in employing third-country workers	14
1.7. Workers' representation in companies.....	19
1.8. Gaps in supporting the employment of third-country nationals.....	20
2. Recruit4Tomorrow - Analýza výsledkov dotazníkového zisťovania – Slovenská republika	
22	
2.1. Základné informácie o spoločnosti	22
2.2. Zamestnávanie zahraničných pracovníkov – súčasná situácia	24
2.3. Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín	25
2.4. Pôvod štátnych príslušníkov tretích krajín	27
2.5. Mzdy štátnych príslušníkov tretích krajín.....	28
2.6. Výhody a prekážky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín	29
2.7. Zastupovanie zamestnancov	34
2.8. Nedostatky v podpore zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.....	35

List of Tables

Table 1: Company size, classification and industry	7
Table 2: Respondent's position in the company	8
Table 3: Duration of working experience of respondents	9
Table 4: Employment of foreign workers	9
Table 5: Strategy for future employment of foreign workers	9
Table 6: Distribution of third-country workers in the workforce	10
Table 7: Company vs. third-country worker educational levels.....	11
Table 8: Job types of third-country workers	11
Table 9: Qualitatively comparing average gross wages of third-country workers to other workers in the same company	13
Tabuľka č. 1: Veľkosť, klasifikácia a odvetvie spoločnosti.....	22
Tabuľka č. 2: Pozícia respondenta v spoločnosti	24
Tabuľka č. 3: Dĺžka praxe respondentov.....	24
Tabuľka č. 4: Zamestnávanie zahraničných pracovníkov	24
Tabuľka č. 5: Stratégia spoločnosti pri zamestnávaní zahraničných pracovníkov	25
Tabuľka č. 6: Rozloženie štátnych príslušníkov tretích krajín medzi pracovnou silou	25
Tabuľka č. 7: Priemerná vzdelanostná úroveň zamestnancov spoločnosti vs. vzdelanostná úroveň štátnych príslušníkov tretích krajín	26
Tabuľka č. 8: Druh práce štátnych príslušníkov tretích krajín	27

Tabuľka č. 9: Kvalitatívne porovnanie priemernej hrubej mzdy štátnych príslušníkov tretích krajín s ostatnými pracovníkmi v tej istej spoločnosti.....	29
--	----

List of Figures

Figure 1: Value added per worker (per year, in EUR) in 2023	8
Figure 2: Number of companies reporting start of employment for third-country nationals by year	10
Figure 3: The origin of third-country workers	12
Figure 4: Origin of third-country workers from non-EU former Yugoslav Countries	12
Figure 5: Distribution of average gross wages paid to third-country workers (per month, in EUR)	13
Figure 6: Advantages of employing third-country workers (1 = fully disagree, 5 = fully agree).....	14
Figure 7: Reasons for employing third-country workers (1 = fully disagree, 5 = fully agree)	15
Figure 8: Potential problems related to employing third-country workers (1 = fully disagree, 5 = fully agree)	15
Figure 9: Amenities offered to third-country workers	16
Figure 10: Barriers in employing third-country workers (1 = fully disagree, 5 = fully agree)	16
Figure 11: Formal barriers that are related to legal activities (1 = fully disagree, 5 = fully agree).....	17
Figure 12: Consequences of obstacles that companies face when employing third-country workers (1 = fully disagree, 5 = fully agree).....	17
Figure 13: Evaluation of statements regarding the employment of third-country workers (1 = fully disagree, 5 = fully agree)	18
Figure 14: Experiences with employing third-country employees (1 = fully disagree, 5 = fully agree).....	18
Figure 15: Workers representation in companies	19
Figure 16: Dealing with the challenges related to third-country workers	19
Figure 17: Plans to deal with the challenges related to third-country workers.....	20
Figure 18: Proposed changes in regulations to facilitate third-country workers employment	21
Obrázok č. 1: Pridaná hodnota na pracovníka (za rok, v EUR) v roku 2023	23
Obrázok č. 2: Počet spoločností, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín podľa rokov začiatku ich zamestnávania	26
Obrázok č. 3: Pôvod štátnych príslušníkov tretích krajín	27
Obrázok č. 4: Pôvod štátnych príslušníkov tretích krajín z krajín bývalej Juhoslávie	28
Obrázok č. 5: Rozloženie priemernej hrubej mzdy vyplácanej štátnym príslušníkom tretích krajín (mesačne, v EUR).....	28
Obrázok č. 6: Výhody zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím).....	29
Obrázok č. 7: Dôvody zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím).....	30

Obrázok č. 8: Potenciálne problémy spojené so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)	30
Obrázok č. 9: Služby ponúkané štátnym príslušníkom tretích krajín.....	31
Obrázok č. 10: Bariéry zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)	31
Obrázok č. 11: Formálne prekážky súvisiace so zabezpečením právnej stránky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)	32
Obrázok č. 12: Dôsledky prekážok, ktorým čelia spoločnosti pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)	32
Obrázok č. 13: Hodnotenie výrokov týkajúcich sa zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)	33
Obrázok č. 14: Skúsenosti so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím).....	33
Obrázok č. 15: Zastupovanie zamestnancov.....	34
Obrázok č. 16: Riešenie problémov súvisiacich so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín	34
Obrázok č. 17: Plány na riešenie problémov súvisiacich so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín	35
Obrázok č. 18: Navrhované zmeny predpisov na uľahčenie zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín.....	36

Executive summary

The deliverable, National Analysis Report for Slovakia, presents the findings from the survey amongst Slovakian employers regarding the employment of third-country nationals in Slovakia which was executed as part of the WP2 in the project. In the scope of WP2, we analysed and researched the challenges that labour market stakeholders are facing when dealing with the matching of labour supply and demand by employment of third-country nationals.

The presented deliverable is a detailed report from the national survey results in Slovakia which will be a basis and a starting point for further analysis and social dialogue on all levels in WP3 where the consortia partners will prepare measures to address the labour market needs and recommendations for policymakers. The first part of the deliverable presents the national survey report in English and the second part (Chapter 2) presents the Slovak translation.

1. Recruit4Tomorrow - Survey Report on Slovakia

The survey report presents insights based on descriptive statistics from a sample of Slovak companies. Conducted between April 22 and June 30, 2024, the survey received complete or partial responses from 148 companies regarding the employment of third-country nationals. The report begins with a brief summary of the sample characteristics, the current state of employing foreign and third-country workers, their origins, and their wages. The second part delves into the advantages and barriers of employing third-country workers, their representation, and the gaps in support for their employment.

1.1. Sample characteristics

The characteristics of the companies included in the sample are shown in Table 1.

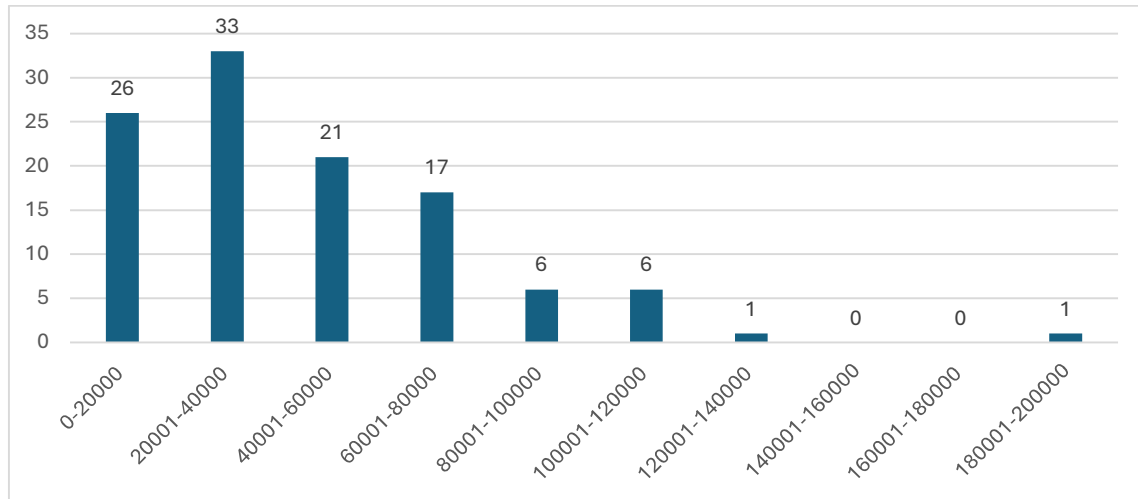
Table 1: Company size, classification and industry

		Frequency	Percent
Size (number of workers) (N = 146)	Less than 10	10	7%
	11-50	42	29%
	51-250	46	31%
	251-500	22	15%
	More than 500	26	18%
Company classification (N = 146)	Family-owned company	32	22%
	Domestic private company	64	44%
	Domestic public company	10	7%
	MNE subsidiary	37	25%
	Other	3	2%
Industry (N = 146)	Construction	15	10%
	Hospitality and tourism	14	10%
	Healthcare	3	2%
	Manufacturing	32	22%
	Oil and gas sector	5	3%
	Automotive sector	9	6%
	ICT (IT) sector	15	10%
	Trade	13	9%
Other services	40	27%	

Source: Own calculations based on the survey

In 2023, the average value added per worker among companies surveyed was EUR 45,193.5¹ per year. The distribution of value added per worker among the surveyed companies shows a broad spectrum with a concentration in the middle ranges. Most of the respondents fall into the EUR 20,001 to EUR 40,000 range (Figure 1).

Figure 1: Value added per worker (per year, in EUR) in 2023



N=111

Source: Own calculations based on the survey

Additionally, the average gross wage reported by the companies surveyed is EUR 1,857^{2,3} per month. The distribution of average gross wages among the surveyed companies shows that three-quarters (78 %) of companies offered an average gross salary of up to EUR 2,300 per month.

The survey included a wide range of respondents from different positions within their respective organisations (Table 2). The characteristics of the respondents show a significant representation from HR departments and management, in line with the focus of the survey. 57% of the respondents were male.

Table 2: Respondent's position in the company

	Frequency	Percent
CEO / Director / Member of the management board	34	23%
Head of HR	38	26%
HR professional	30	21%
Head of Legal Department	13	9%
Legal professional	10	7%
Other	21	14%

N=107

Source: Own calculations based on the survey

¹ Std. deviation: 32.220,98, min: 10,000, max: 200,000

² Std. deviation: 666,3, min: 100, max: 3,520.

³ The average gross wage in Slovakia in 2023 was EUR 1,430.

In addition, more than 90% of all respondents have at least 5 years of work experience, with most having more than 15 years in their respective fields (Table 3).

Table 3: Duration of working experience of respondents

	Frequency	Percent
Less than 5 years	10	7%
5 - 15 years	34	23%
16 - 25 years	50	34%
26 - 35 years	26	18%
More than 35 years	26	18%

N=146

Source: Own calculations based on the survey

1.2. Employment of foreign workers – current situation

The majority, namely, 77% of the companies surveyed reported that they currently employ foreign workers (Table 4). Almost all respondents who employ foreigners (93.7%) reported that they employ also non-EU foreign workers.

Table 4: Employment of foreign workers

	Frequency	Percent
Yes	113	77%
No	33	23%

N=146

Source: Own calculations based on the survey

For those companies that do not currently employ foreign workers (Table 5), their future plans for employing foreign workers were also examined. Of these respondents, 64 % (24 respondents) plan to employ foreign workers in the future. Specifically, 13 of these 24 respondents indicated that they plan to employ third-country workers. Conversely, 32% (13 respondents) do not plan to employ foreign workers in the future.

Table 5: Strategy for future employment of foreign workers

	Frequency	Percent
We plan to employ foreign workers in the future	11	27%
We plan to employ third-country workers in the future	13	32%
We do not plan to employ any foreign workers in the future	13	32%
Other	4	9%

N=41

Source: Own calculations based on the survey

1.3. Employment of third-country (non-EU) workers

Looking at the number of non-EU workers currently employed in the companies, a quarter of the respondents reported that less than 5 % of their workforce consisted of non-EU workers, same reported between 6 % and 10 %. Notably, 18 % of companies have between 11% and 15% non-EU nationals in their workforce (Table 6). These companies operate in manufacturing, ICT and other services.

Table 6: Distribution of third-country workers in the workforce

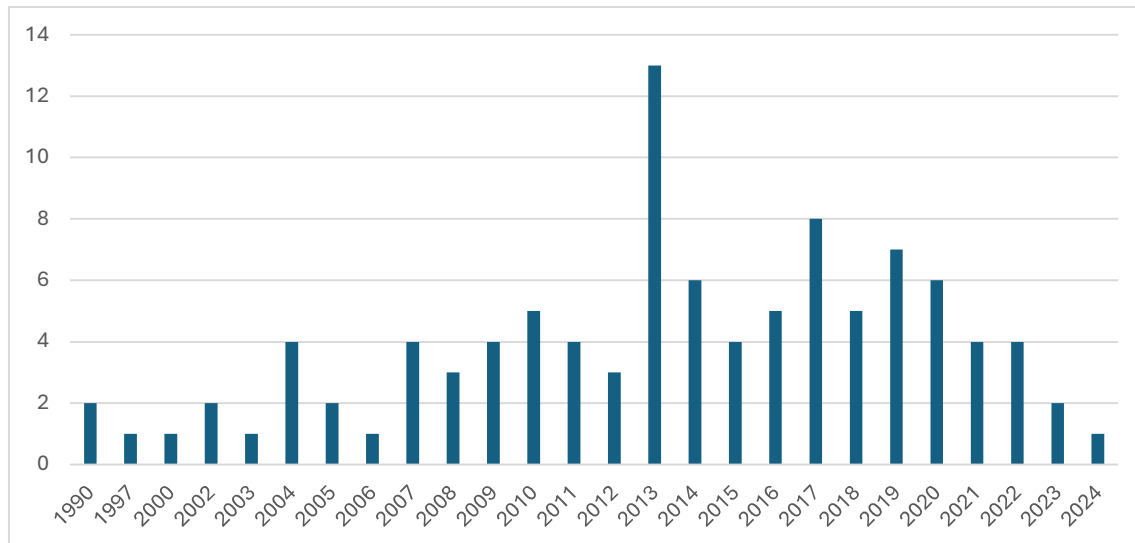
	Frequency	Percent
Less than 5 % of the total workforce	26	25%
6-10 %	26	25%
11-15 %	19	18%
16-20 %	14	14%
More than 20 %	16	16%
Don't know exactly	2	2%

N=103

Source: Own calculations based on the survey

Figure 2 shows that while some companies have been employing third-country nationals since 1990, there has been a significant and noticeable increase in this practice in 2013⁴ and 2017.

Figure 2: Number of companies reporting start of employment for third-country nationals by year



N=102

Source: Own calculations based on the survey

⁴ The spike in employment of third-country workers in Slovakia in 2013 can be explained by two facts: 1) in 2013 several measures against the illegal employment of foreigners entered into force in Slovakia and 2) the Shared Services Centres started to operate in Slovakia with support of the AmCham which enabled a wider discussion about the employment of the workers from third countries. Most of these employees came from Ukraine, South Korea and China.

The results suggest that while the third-country workers in the surveyed companies come from a variety of educational backgrounds, there is a significant representation of those with secondary education. 44 % of the respondents believe that the educational structure of third-country workers is comparable to that of the general workforce in the company. However, 33 % of respondents think that third-country workers have a lower average level of education (Table 7). It is also worth noting that less than a third of third-country workers are women. The age structure of third-country workers in the companies surveyed shows that the majority are between 31 and 40 years old.

Table 7: Company vs. third-country worker educational levels

	Frequency	Percent
Comparable	42	44%
On average, third-country workers have lower education.	31	33%
On average, third-country workers have higher education.	11	12%
Difficult to answer	9	9%

N=95

Source: Own calculations based on the survey

More than 40 % of non-EU workers are employed for elementary work, slightly less for professional and technical and service work, followed by production work (Table 8).

Table 8: Job types of third-country workers

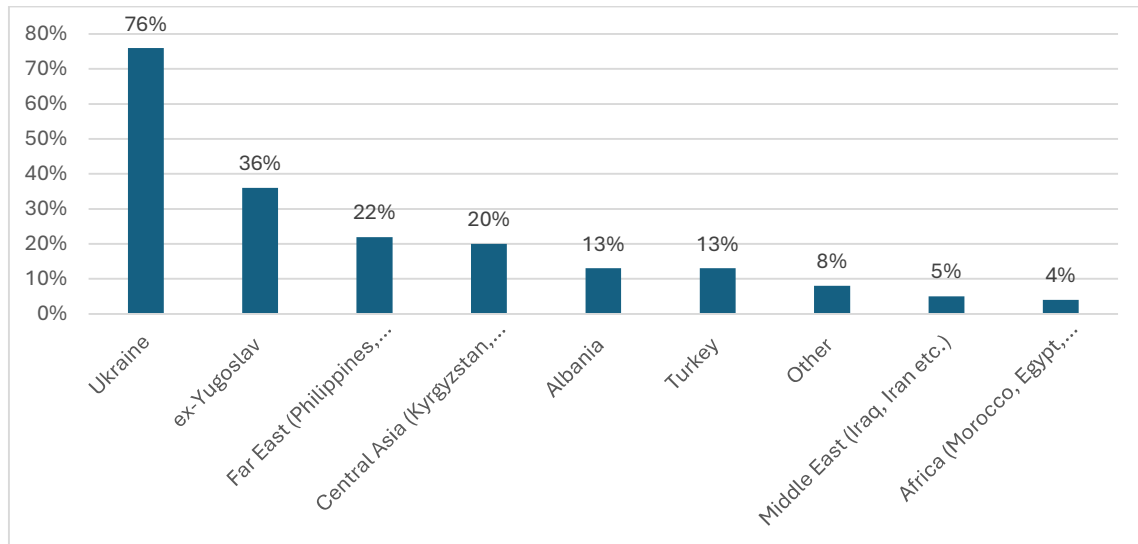
	Frequency	Percent
Service work (sales, personal care, protective services, personal services, etc)	23	24%
Professional and technical work (healthcare services, legal and other professional services, science and engineering professional services, etc)	38	40%
Production work	34	36%
Elementary work (cleaning services, agriculture, fishing and forestry services, food preparation assistance, etc.)	40	42%
Managerial work	14	15%
Other	15	16%

Source: Own calculations based on the survey

1.4. The origin of third-country workers

The survey results indicate that third-country workers predominantly come from Ukraine. Additionally, a significant number of third-country workers are from countries of former Yugoslavia such as Bosnia and Herzegovina, Serbia, Montenegro and North Macedonia, as well as from the Far East (Figure 3).

Figure 3: The origin of third-country workers

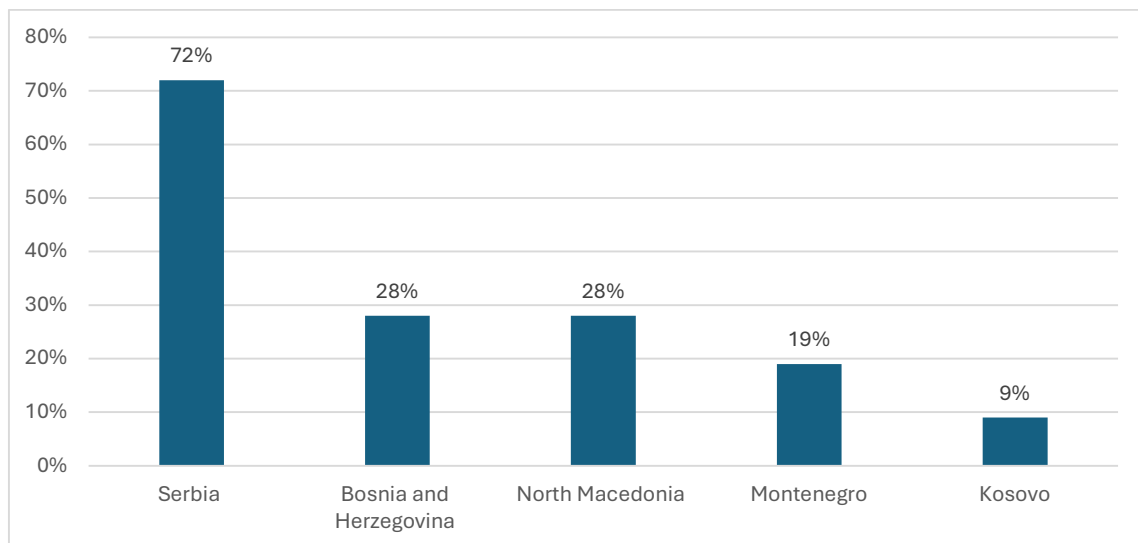


N=96

Source: Own calculations based on the survey

When asked which ex-Yugoslav countries the workers originate from, the most common answer was Serbia (Figure 4).

Figure 4: Origin of third-country workers from non-EU former Yugoslav Countries



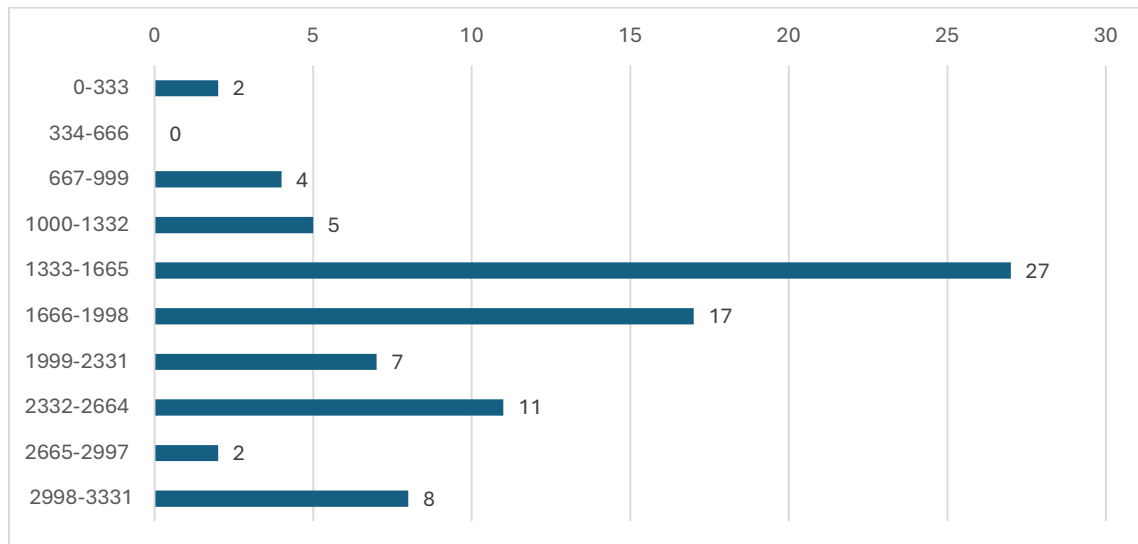
N=32

Source: Own calculations based on the survey

1.5. Wages of third-country workers

The average gross wage of third-country workers in the surveyed companies is EUR 1.857,4.⁵ The average gross wage for third-country workers is lower than the overall company average. Figure 5 illustrates the distribution of average gross wages (per month, in EUR) paid to third-country workers in the surveyed companies.

Figure 5: Distribution of average gross wages paid to third-country workers (per month, in EUR)



N=83

Source: Own calculations based on the survey

Despite the numerical difference in average wages, the majority of companies consider the wages of third-country workers to be comparable to those of their other employees (Table 9).

Table 9: Qualitatively comparing average gross wages of third-country workers to other workers in the same company

	Frequency	Percent
Lower	18	20%
Comparable	59	66%
Higher	11	12%
I don't know	1	1%

N=57

Source: Own calculations based on the survey

All the companies surveyed claimed that they did not receive any subsidies for employing third-country workers that other workers were not entitled to.

⁵ Std. deviation: 657,52, min: 100, max: 3,331

1.6. Advantages and barriers in employing third-country workers

The main advantages that companies see in employing third-country nationals are the recruitment of workers with desirable competencies, the diversity that can help the company grow and increased workers' efficiency in the company.

The respondents don't perceive the stability of the workforce due to fluctuations in sales (orders) and knowledge of the market and culture of their origin countries/regions as benefits of employing third-country workers (Figure 6).

Figure 6: Advantages of employing third-country workers (1 = fully disagree, 5 = fully agree)

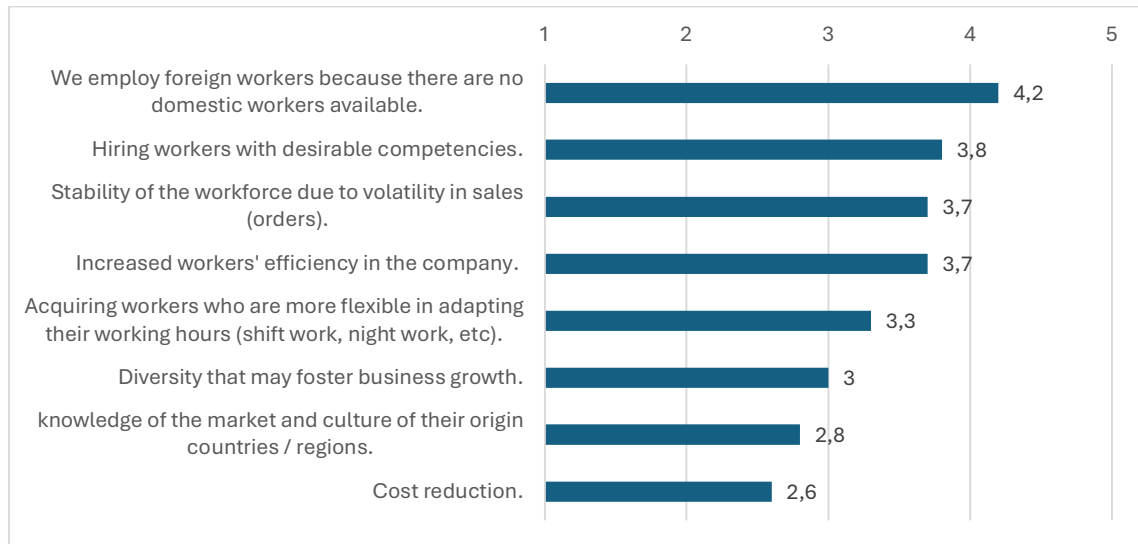


N=26

Source: Own calculations based on the survey

It is clear that one of the main reasons why companies decide to employ foreign workers is because of a lack of domestic workers and to obtain workers with the appropriate competencies (Figure 7).

Figure 7: Reasons for employing third-country workers (1 = fully disagree, 5 = fully agree)

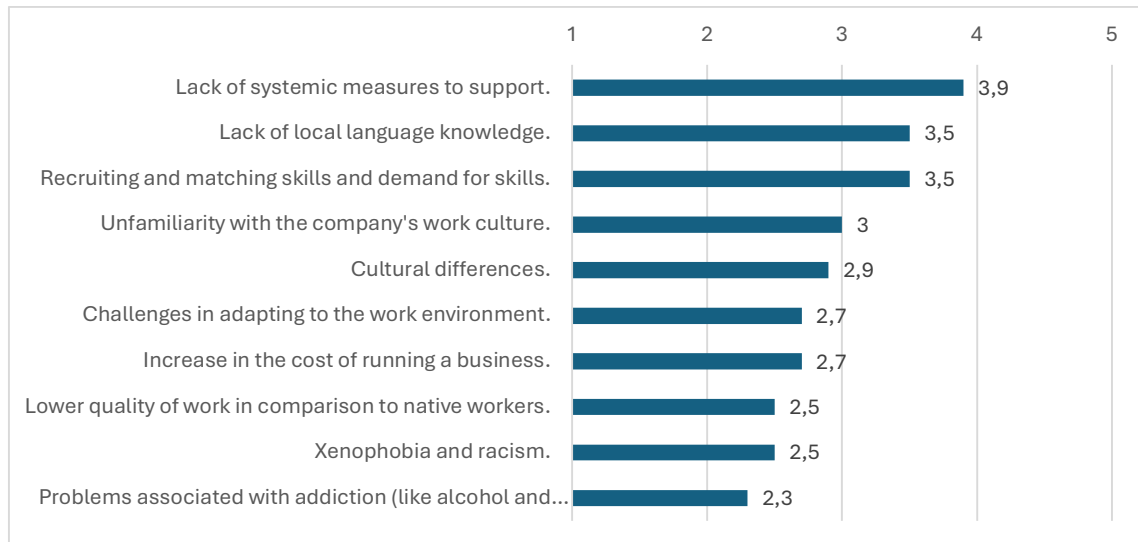


N=87

Source: Own calculations based on the survey

Respondents consider a lack of systemic measures to support and a lack of local language knowledge to be the biggest potential problems associated with employing third-country workers (Figure 8).

Figure 8: Potential problems related to employing third-country workers (1 = fully disagree, 5 = fully agree)

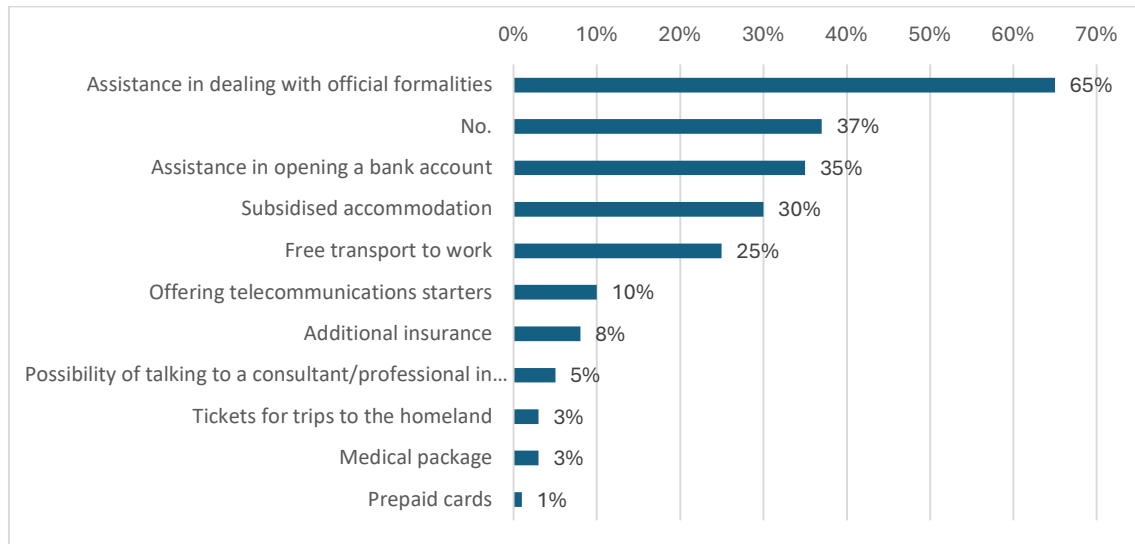


N=117

Source: Own calculations based on the survey

Regarding the amenities, offered to third-country workers, 65 % of the respondents offer third-country workers help with official formalities, 35 % offer third-country workers help with opening a bank account, and 30 % offer third-country workers subsidised accommodation (Figure 9).

Figure 9: Amenities offered to third-country workers

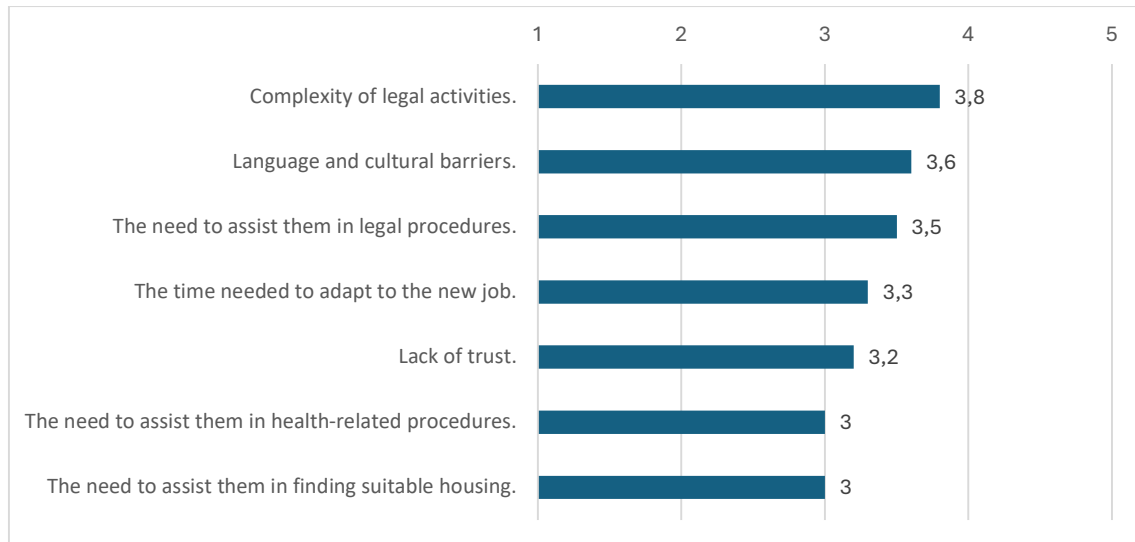


N=91

Source: Own calculations based on the survey

The survey results indicate that legal complexities, language and cultural barriers and the need for assistance with legal procedures are the most significant barriers to employing third-country workers (Figure 10). The need to find suitable accommodation and navigate health-related procedures are less significant barriers for Slovak respondents.

Figure 10: Barriers in employing third-country workers (1 = fully disagree, 5 = fully agree)

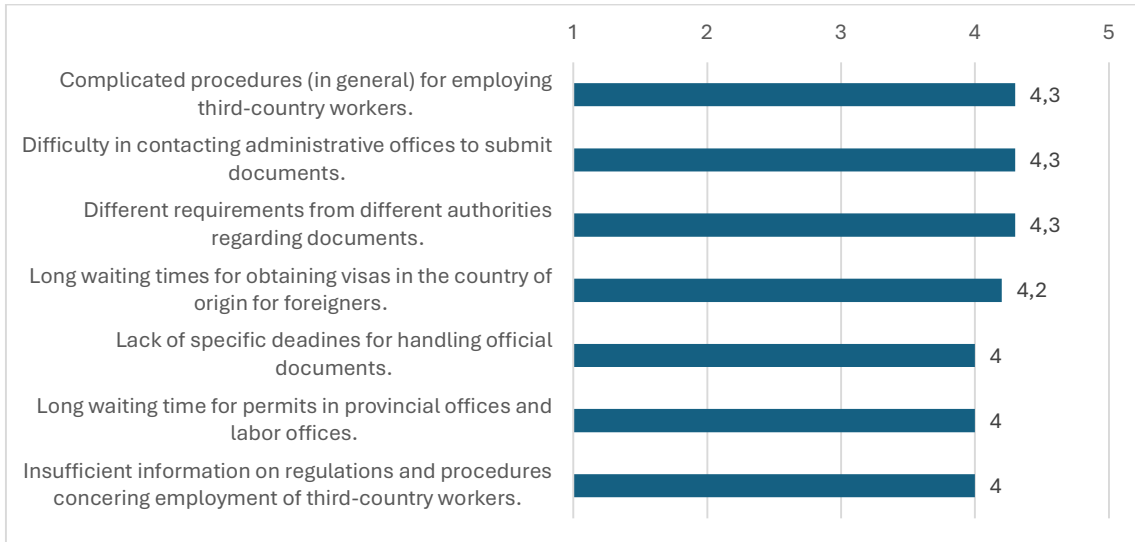


N=120

Source: Own calculations based on the survey

There is a high agreement about the wide range of formal barriers related to legal activities – like complicated procedures (in general) for employing third-country workers, difficulty in contacting administrative officers and different requirements (Figure 11). Consequently, companies are unable to employ workers on time (Figure 12).

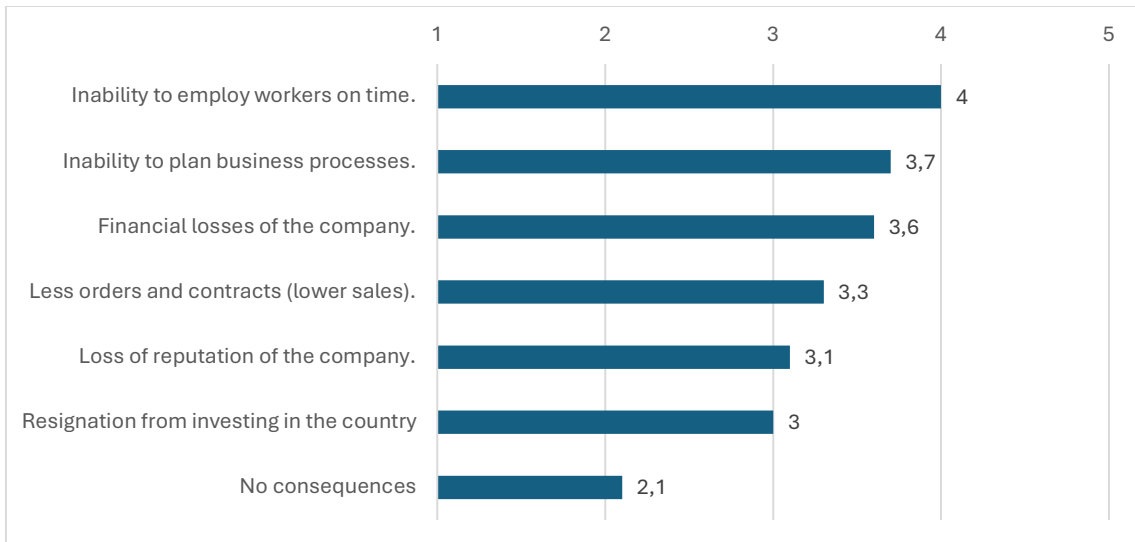
Figure 11: Formal barriers that are related to legal activities (1 = fully disagree, 5 = fully agree)



N=72

Source: Own calculations based on the survey

Figure 12: Consequences of obstacles that companies face when employing third-country workers (1 = fully disagree, 5 = fully agree)



N=113

Source: Own calculations based on the survey

The most problematic aspect of employing third-country workers is the complicated formal and legal conditions (Figure 13).

Figure 13: Evaluation of statements regarding the employment of third-country workers (1 = fully disagree, 5 = fully agree)

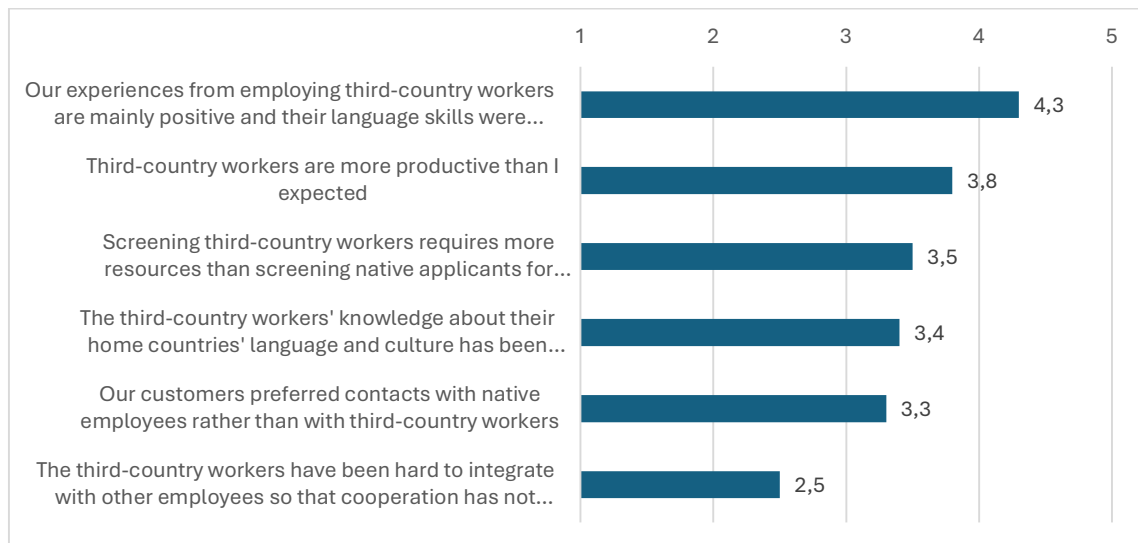


N=91

Source: Own calculations based on the survey

In general, however, the experience of employing third-country workers is mainly positive and their language skills have been sufficient for them to do a good job (Figure 14). Companies generally disagree that third-country workers have been difficult to integrate with other employees.

Figure 14: Experiences with employing third-country employees (1 = fully disagree, 5 = fully agree)



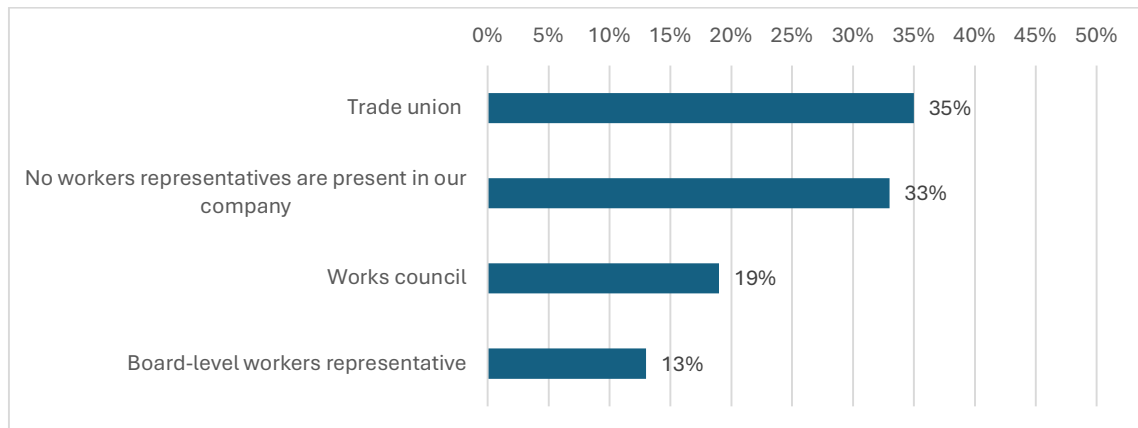
N=90

Source: Own calculations based on the survey

1.7. Workers' representation in companies

The companies surveyed first had to choose the form of workers' representation in their company (they could choose one or more). The most common form of workers' representation is the trade union. However, one-third of companies in the sample do not have any form of workers' representation (Figure 15).

Figure 15: Workers representation in companies

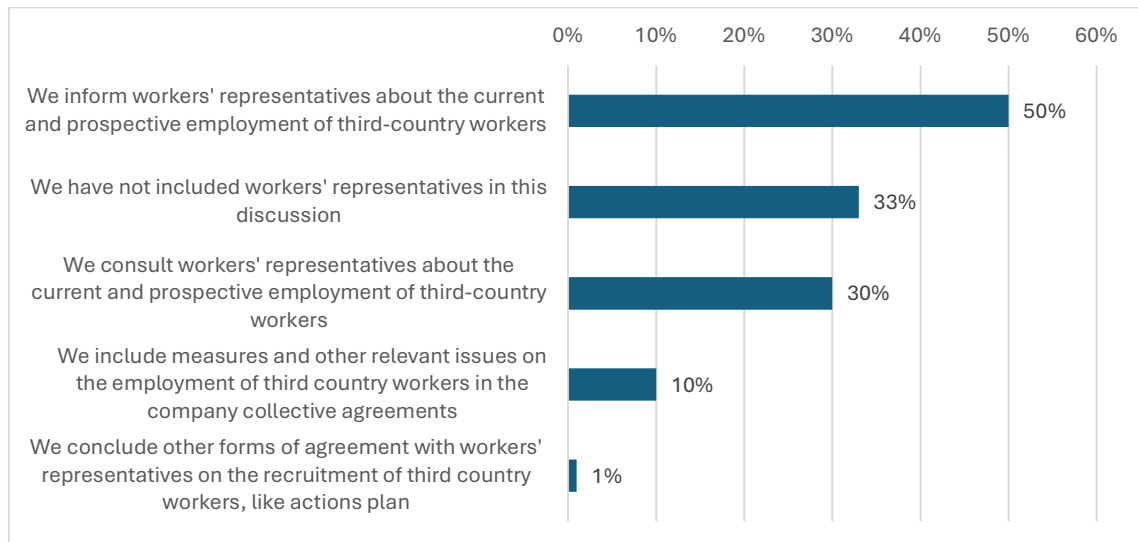


N=118

Source: Own calculations based on the survey

More than half of the respondents who have some form of workers' representation in their company, inform workers' representatives about the current and prospective employment of third-country workers (Figure 16). The situation is very similar when it comes to their future plans (Figure 17).

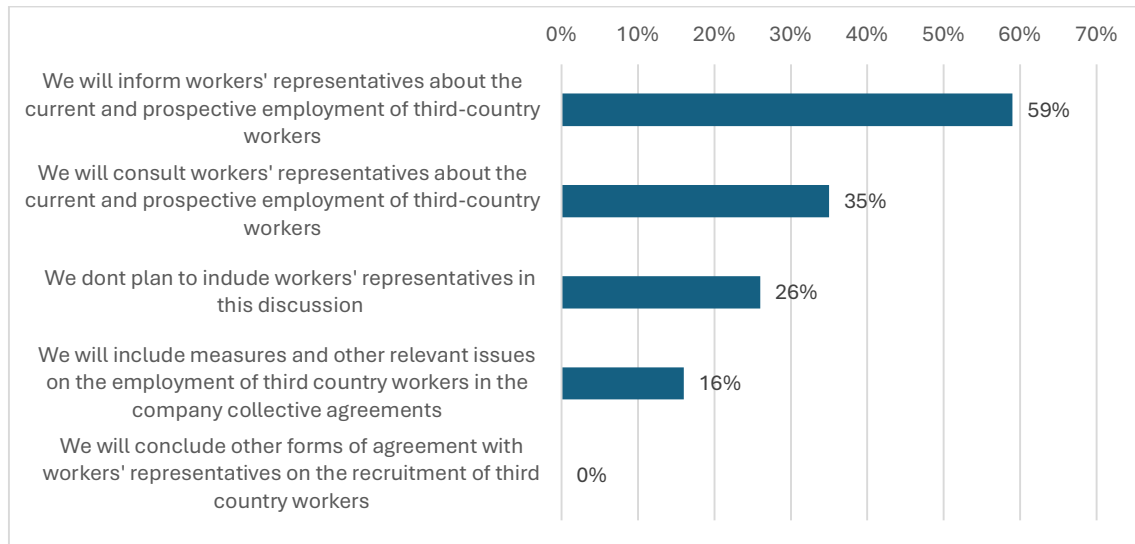
Figure 16: Dealing with the challenges related to third-country workers



N=86

Source: Own calculations based on the survey

Figure 17: Plans to deal with the challenges related to third-country workers



N=86

Source: Own calculations based on the survey

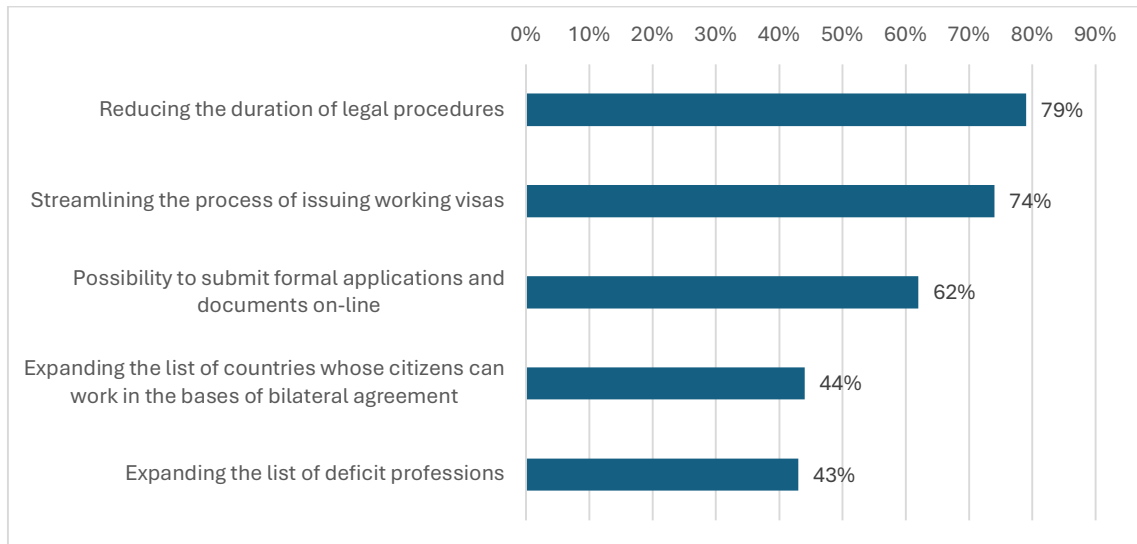
Moreover, more than half (46 %) of the respondents are not aware of the social partners' discussions on employment and challenges related to third-country workers at the sectoral and national level. 21 % of the respondents are aware of the discussions and are familiar with the content of the discussions.

1.8. Gaps in supporting the employment of third-country nationals

The survey results indicate that companies have made efforts to implement various training and qualification measures to support the labour market integration of third-country workers. However, the areas with the most notable gaps include combating over-qualification and the use of digital tools. In terms of soft skills, companies perceive considerable gaps in providing additional language courses and communication skills. For information and counselling, the most notable gaps are in the counselling/mentoring/coaching and career guidance. While companies have made significant efforts in providing civic/social-cultural orientation courses, they perceive gaps in preventing discrimination and raising awareness about diversity.

Respondents believe that the priority for facilitating the employment of third-country nationals should be to reduce the length of legal procedures, streamline the process for issuing work visas and allow formal applications and documents to be submitted online (Figure 18).

Figure 18: Proposed changes in regulations to facilitate third-country workers employment



N=117

Source: Own calculations based on the survey

2. Recruit4Tomorrow - Analýza výsledkov dotazníkového zisťovania – Slovenská republika

Táto analýza vznikla na základe výsledkov dotazníkového zisťovania, ktoré prebiehalo na vzorke 148 slovenských spoločností od 22. apríla do 30. júna 2024. Témou dotazníkového zisťovania bolo zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín. V úvode analýza stručne popisuje základné informácie o spoločnosti, súčasný stav zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, ich pôvodu a miezd. Druhá časť analýzy sa zaoberá výhodami a prekážkami zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, ich zastúpením a nedostatkami v podpore ich zamestnávania.

2.1. Základné informácie o spoločnosti

Základné informácie o spoločnostiach zapojených do dotazníkového zisťovania sú uvedené v Tabuľke č. 1.

Tabuľka č. 10: Veľkosť, klasifikácia a odvetvie spoločnosti

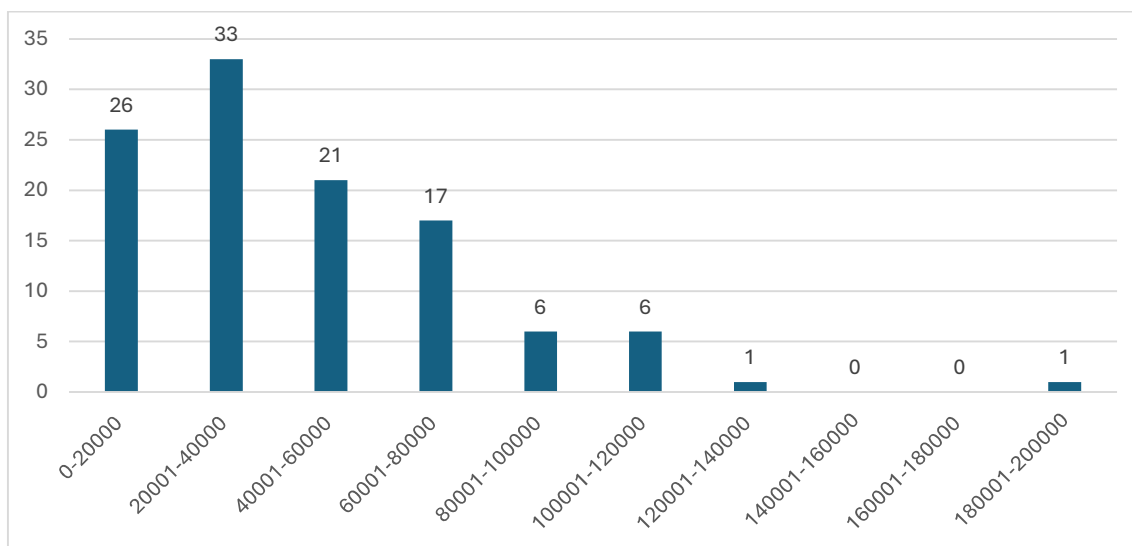
		Frekvencia	Percento
Veľkosť (počet pracovníkov) (N = 146)	Menej ako 10	10	7%
	11-50	42	29%
	51-250	46	31%
	251-500	22	15%
	Viac ako 500	26	18%
Klasifikácia spoločnosti (N = 146)	Rodinná firma	32	22%
	Domáca súkromná obchodná spoločnosť	64	44%
	Domáca verejná obchodná spoločnosť	10	7%
	Dcérska spoločnosť nadmárodnej spoločnosti	37	25%
	Iné	3	2%
Odvetvie (N = 146)	Stavebníctvo	15	10%
	Pohostinstvo a cestovný ruch	14	10%
	Zdravotná starostlivosť	3	2%
	Výroba	32	22%
	Ropný, plynárenský priemysel	5	3%
	Automobilový priemysel	9	6%

	IKT	15	10%
	Obchod	13	9%
	Iné	40	27%

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

V roku 2023 bola priemerná pridaná hodnota na jedného pracovníka v skúmaných podnikoch 45,193.5 EUR⁶ ročne. Rozloženie pridanej hodnoty na pracovníka medzi skúmanými spoločnosťami vykazuje široké spektrum s koncentráciou v stredných pásmach. Väčšina respondentov spadá do rozpätia 20 001 až 40 000 EUR (Obrázok č. 1).

Obrázok č. 19: Pridaná hodnota na pracovníka (za rok, v EUR) v roku 2023



N=111

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Priemerná hrubá mzda, ktorú uvádzajú spoločnosti zapojené do prieskumu, je 1,857 EUR^{7,8} mesačne. Z rozdelenia priemerných hrubých miezd medzi skúmané spoločnosti vyplýva, že tri štvrtiny (78 %) spoločností ponúkali priemernú hrubú mzdu do 2,300 EUR mesačne.

Priemerná hrubá mzda uvádzaná skúmanými spoločnosťami je 3 398,1 EUR mesačne. 82 % spoločností ponúka priemernú hrubú mzdu do 3 000 EUR mesačne.

Dotazníkového zisťovania sa zúčastnilo široké spektrum respondentov pracujúcich na rozličných pozíciách v zapojených spoločnostiach (Tabuľka č. 2). Medzi respondentmi boli výrazne zastúpení zástupcovia HR oddelení a manažmentu, čo je v súlade s metodikou dotazníkového zisťovania. 57 % respondentov tvorili muži.

⁶ Štandardná odchýlka: 32 220,98, min: 10,000, max: 200,000

⁷ Štandardná odchýlka: 666,3, min: 100, max: 3,520

⁸ Priemerná hrubá mzda na Slovensku v roku 2023 bola 1,430 EUR.

Tabuľka č. 11: Pozícia respondenta v spoločnosti

	Frekvencia	Percento
Generálny riaditeľ / riaditeľ / člen predstavenstva	34	23%
Vedúci oddelenia ľudských zdrojov	38	26%
Odborník na ľudské zdroje	30	21%
Vedúci právneho oddelenia	13	9%
Odborník v oblasti práva	10	7%
Iné	21	14%

N=107

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Viac ako 90 % všetkých respondentov malo aspoň 5 rokov praxe, pričom väčšina má viac ako 15 rokov praxe v príslušnom odbore (Tabuľka č. 3).

Tabuľka č. 12: Dĺžka praxe respondentov

	Frekvencia	Percento
Menej ako 5 rokov	10	7%
5 - 15 rokov	34	23%
16 - 25 rokov	50	34%
26 - 35 rokov	26	18%
Viac ako 35 rokov	26	18%

N=146

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

2.2. Zamestnávanie zahraničných pracovníkov – súčasná situácia

Väčšina opýtaných podnikov (77 %) uviedla, že v súčasnosti zamestnávajú zahraničných pracovníkov (Tabuľka č. 4). Takmer všetci respondenti, ktorí zamestnávajú cudzincov (93,7 %) uviedli, že zamestnávajú aj zahraničných pracovníkov z krajín mimo EÚ – štátnych príslušníkov tretích krajín.

Tabuľka č. 13: Zamestnávanie zahraničných pracovníkov

	Frekvencia	Percento
Áno	113	77%
Nie	33	23%

N=146

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

V prípade podnikov, ktoré v súčasnosti nezamestnávajú zahraničných pracovníkov (Tabuľka č. 5), boli skúmané aj ich budúce plány na zamestnávanie takýchto pracovníkov. Z týchto respondentov plánuje v budúcnosti zamestnávať zahraničných pracovníkov 64 % (24 respondentov). Konkrétne 13 z týchto 24 respondentov uviedlo, že plánujú zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín. Naopak, 32 % (13 respondentov) neplánuje v budúcnosti zamestnávať zahraničných pracovníkov.

Tabuľka č. 14: Stratégia spoločnosti pri zamestnávaní zahraničných pracovníkov

	Frekvencia	Percento
V budúcnosti plánujeme zamestnávať zahraničných pracovníkov (z krajín EÚ).	11	27%
V budúcnosti plánujeme zamestnávať štátnych príslušníkov tretích krajín.	13	32%
V budúcnosti neplánujeme zamestnávať žiadnych zahraničných pracovníkov.	13	32%
Iné (uved'te prosím)	4	9%

N=41

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

2.3. Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín

Pri skúmaní počtu pracovníkov - štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú v súčasnosti zamestnaní v dotazovaných spoločnostiach, štvrtina respondentov uviedla, že štátny príslušníci tretích krajín tvoria menej ako 5 % ich zamestnancov, rovnaký podiel respondentov zamestnáva 6 % - 10 % štátnych príslušníkov tretích krajín. 18 % spoločností zamestnáva 11 % až 15 % štátnych príslušníkov tretích krajín (Tabuľka č. 6). Tieto spoločnosti pôsobia primárne v oblasti výroby, IKT a iných služieb.

Tabuľka č. 15: Rozloženie štátnych príslušníkov tretích krajín medzi pracovnou silou

	Frekvencia	Percento
menej ako 5 %	26	25%
6 - 10%	26	25%
11 - 15%	19	18%
16 - 20%	14	14%
viac ako 20%	16	16%
nepoznám presný údaj	2	2%

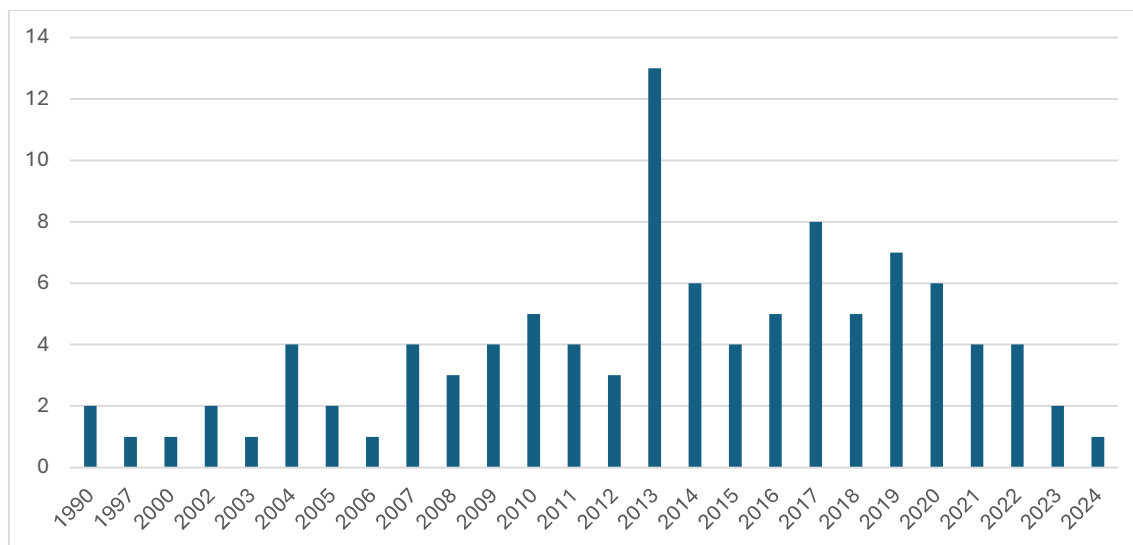
N=103

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Z Obrázku č. 2 vyplýva, že hoci niektoré spoločnosti zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín už od roku 1990, v rokoch 2013⁹ a 2017 došlo k výraznému a citeľnému nárastu tejto praxe.

⁹ Prudký nárast počtu zamestnancov z tretích krajín na Slovensku v roku 2013 možno vysvetliť dvoma skutočnosťami: 1) v roku 2013 vstúpilo na Slovensku do platnosti niekoľko opatrení proti nelegálnemu zamestnávaniu cudzincov a 2) na Slovensku začali s podporou AmCham-u fungovať Centrá zdieľaných služieb, ktoré umožnili širšiu diskusiu o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín. Najviac z týchto zamestnancov pochádzalo z Ukrajiny, Južnej Kórei a Číny.

Obrázok č. 20: Počet spoločností, ktoré zamestnávajú štátnych príslušníkov tretích krajín podľa rokov začiatku ich zamestnávania



N=102

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Výsledky dotazníkového zisťovania naznačujú, že hoci zamestnanci – štátni príslušníci tretích krajín – v skúmaných spoločnostiach majú rôznu vzdelanostnú úroveň, je medzi nimi výrazné zastúpenie osôb so stredoškolským vzdelaním. 44 % respondentov sa domnieva, že vzdelanostná štruktúra štátnych príslušníkov tretích krajín je porovnateľná so vzdelanostnou štruktúrou celkovej pracovnej sily v podniku. Avšak 33 % respondentov si myslí, že štátni príslušníci tretích krajín majú nižšiu priemernú úroveň vzdelania (Tabuľka č. 7). Za zmienku stojí aj fakt, že menej ako tretinu štátnych príslušníkov tretích krajín tvoria ženy. Veková štruktúra štátnych príslušníkov tretích krajín v skúmaných podnikoch ukazuje, že väčšina z nich má 31 až 40 rokov.

Tabuľka č. 16: Priemerná vzdelanostná úroveň zamestnancov spoločnosti vs. vzdelanostná úroveň štátnych príslušníkov tretích krajín

	Frekvencia	Percento
Porovnateľná	42	44%
Štátni príslušníci tretích krajín majú v priemere nižšie vzdelanie	31	33%
Štátni príslušníci tretích krajín majú v priemere vyššie vzdelanie	11	12%
Ťažko povedať	9	9%

N=95

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Viac ako 40 % štátnych príslušníkov tretích krajín je zamestnaných na pomocné práce, o niečo menej na špecializované, odborné a technické práce a výrobné práce (Tabuľka č. 8).

Tabuľka č. 17: Druh práce štátnych príslušníkov tretích krajín

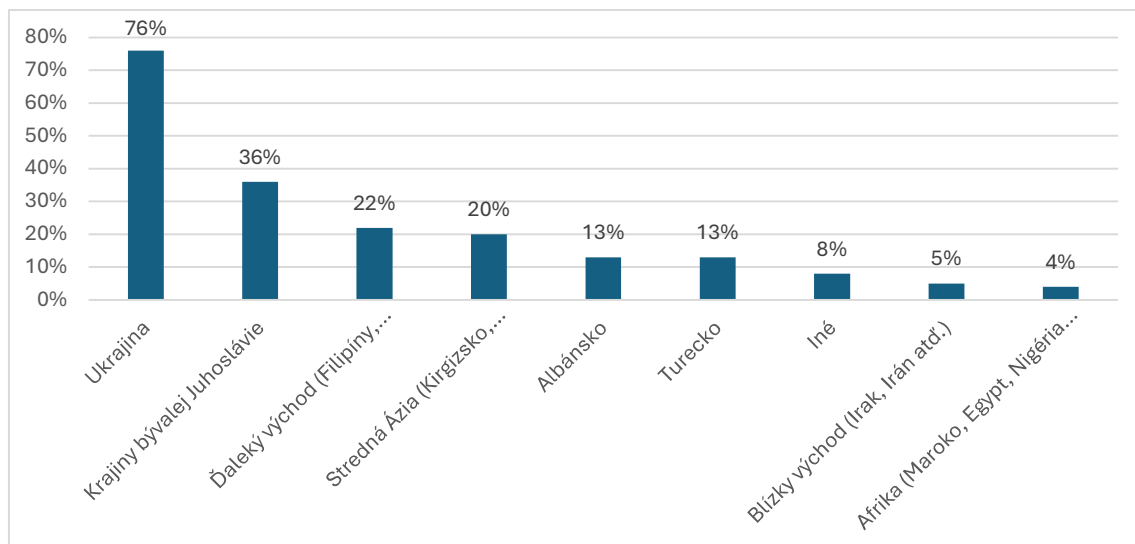
	Frekvencia	Percento
Práca v službách (predaj, bezpečnosť a ochrana, osobné služby a pod.)	23	24%
Špecializované, odborné a technické práce (služby v zdravotníctve, právne služby, vedecké práce, odborné technické práce a pod.)	38	40%
Výrobné práce	34	36%
Pomocné práce (upratovacie služby, služby v poľnohospodárstve, rybolove a lesníctve, pomocné práce v kuchyni a pod.)	40	42%
Riadiace a manažérske práce	14	15%
Iné	15	16%

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

2.4. Pôvod štátnych príslušníkov tretích krajín

Z výsledkov dotazníkového zisťovania vyplýva, že štátni príslušníci tretích krajín pochádzajú prevažne z Ukrajiny. Značný počet pochádza aj z krajín bývalej Juhoslávie, ako sú Bosna a Hercegovina, Srbsko, Čierna Hora a Severné Macedónsko, ako aj z ďalekého východu (Obrázok č. 3).

Obrázok č. 21: Pôvod štátnych príslušníkov tretích krajín

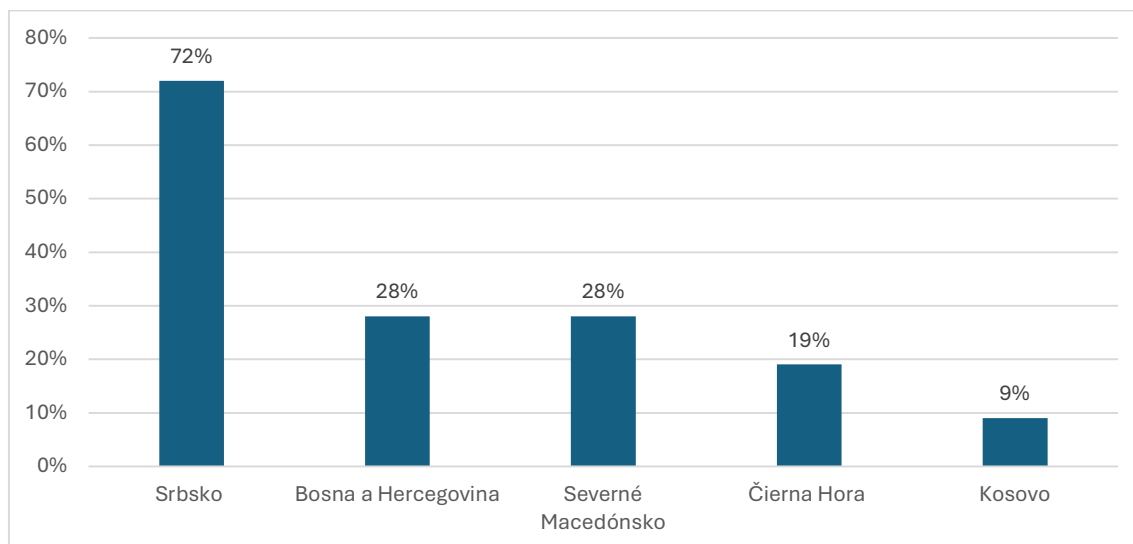


N=96

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

V rámci krajín bývalej Juhoslávie, najviac štátnych príslušníkov tretích krajín pochádza zo Srbska (Obrázok č. 4).

Obrázok č. 22: Pôvod štátnych príslušníkov tretích krajín z krajín bývalej Juhoslávie



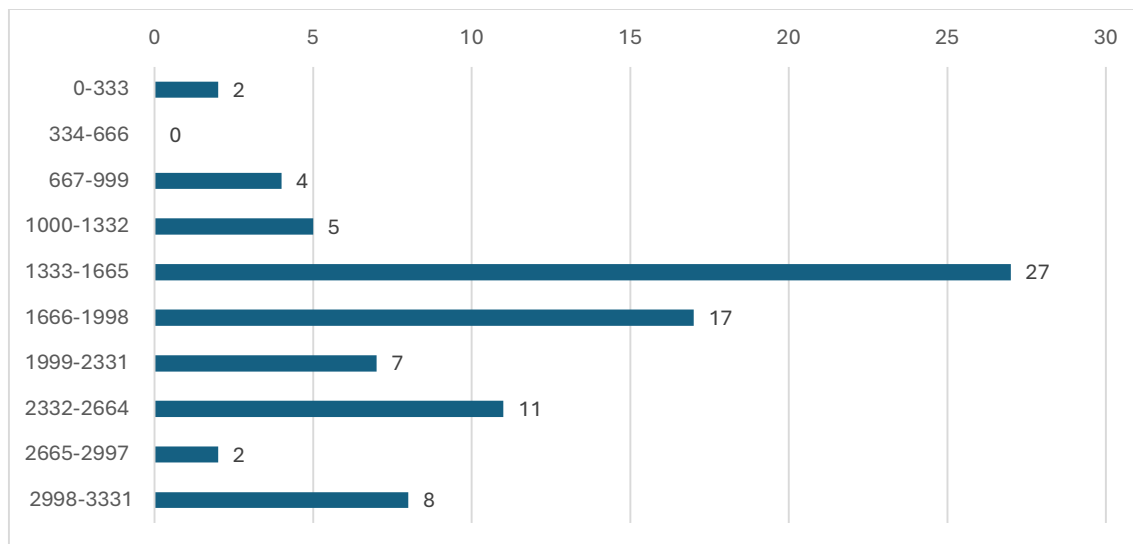
N=32

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

2.5. Mzdy štátnych príslušníkov tretích krajín

Priemerná hrubá mesačná mzda štátnych príslušníkov tretích krajín v dotazovaných spoločnostiach je 1 857,4 EUR. Priemerná hrubá mzda pracovníkov z tretích krajín je nižšia ako celkový priemer spoločností. Obrázok č. 5 znázorňuje rozloženie priemernej hrubej mzdy (mesačne, v EUR) vyplácanej štátnym príslušníkom tretích krajín v skúmaných spoločnostiach.

Obrázok č. 23: Rozloženie priemernej hrubej mzdy vyplácanej štátnym príslušníkom tretích krajín (mesačne, v EUR)



N=83

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Napriek numerickému rozdielu v priemerných mzdách považuje väčšina podnikov mzdy štátnych príslušníkov tretích krajín za porovnateľné so mzdami ostatných zamestnancov (Tabuľka č. 9).

Tabuľka č. 18: Kvalitatívne porovnanie priemernej hrubej mzdy štátnych príslušníkov tretích krajín s ostatnými pracovníkmi v tej istej spoločnosti

	Frekvencia	Percento
Nižšia	18	20%
Porovnateľná	59	66%
Vyššia	11	12%
Neviem	1	1%

N=57

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

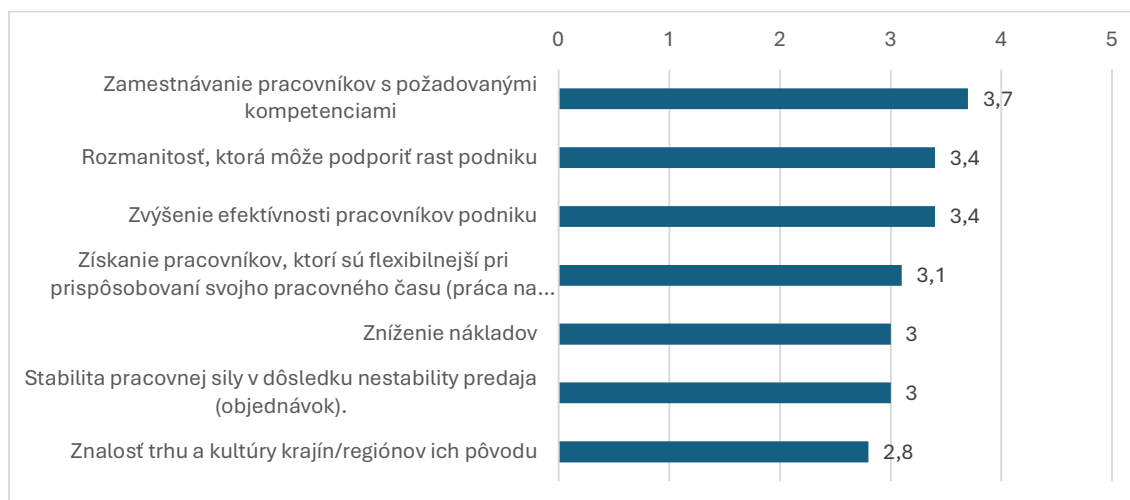
Žiadna z dotazovaných spoločností nedostáva za zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín špeciálne dotácie (nad rámec tých, na ktoré majú nárok aj bežní zamestnanci).

2.6. Výhody a prekážky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín

Hlavnými výhodami, ktoré spoločnosti vidia v zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín, sú nábor pracovníkov s požadovanými kompetenciami, rozmanitosť, ktorá môže pomôcť spoločnosti rásť, a vyššia efektívnosť pracovníkov v spoločnosti.

Respondenti nevnímajú stabilitu pracovnej sily v dôsledku kolísania tržieb (objednávok) a znalosti trhu a kultúry krajín/regiónov pôvodu ako benefity zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (Obrázok č. 6).

Obrázok č. 24: Výhody zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)



N=26

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Je zrejmé, že jedným z hlavných dôvodov, prečo sa podniky rozhodli zamestnávať zahraničných pracovníkov, je nedostatok domácich pracovníkov a získanie pracovníkov s príslušnými kompetenciami (Obrázok č. 7).

Obrázok č. 25: Dôvody zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)

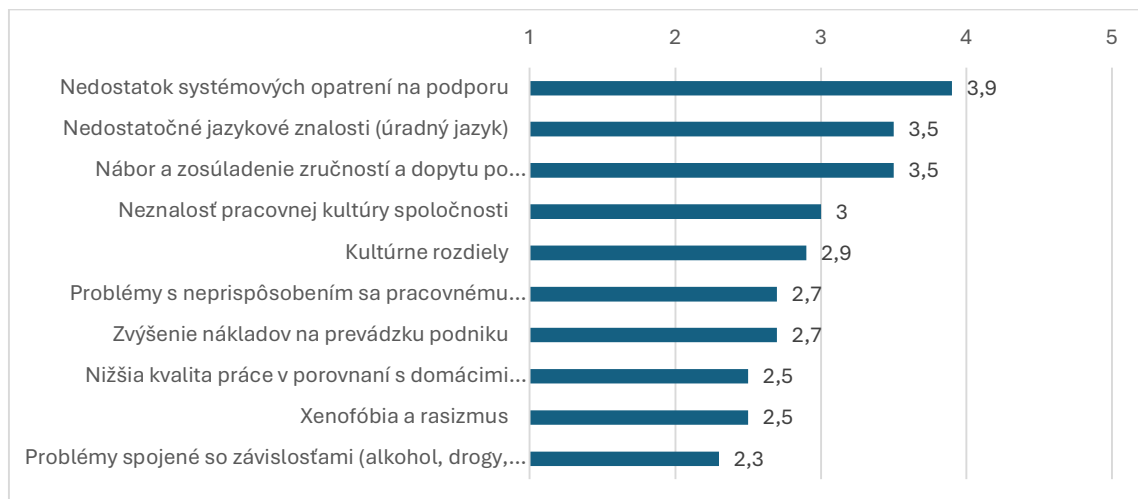


N=87

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Za najväčšie potenciálne problémy spojené so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín považujú respondenti nedostatok systémových opatrení a nedostatočnú znalosť úradného jazyka (Obrázok č. 8).

Obrázok č. 26: Potenciálne problémy spojené so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)

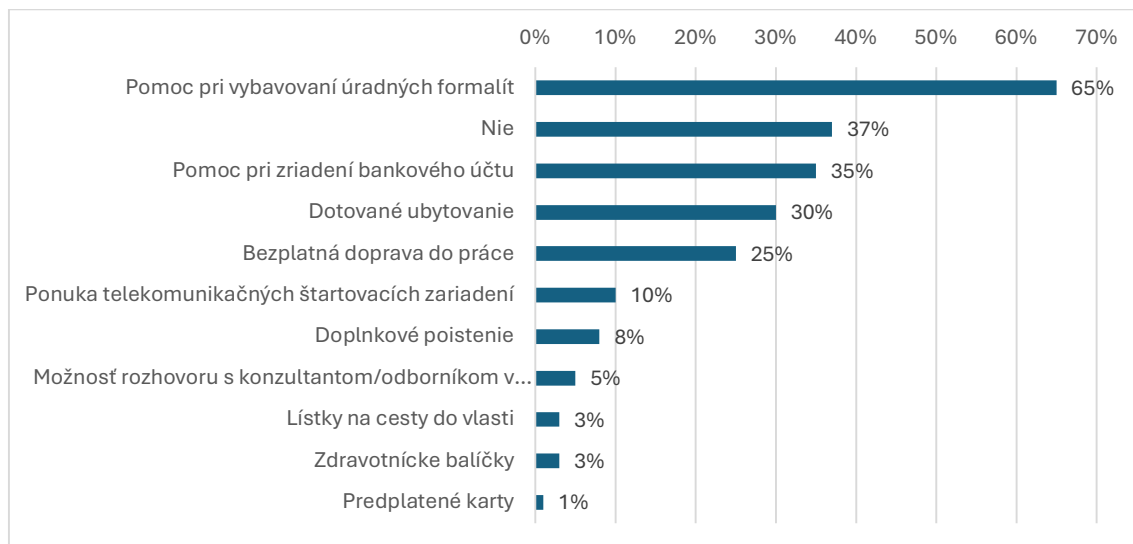


N=117

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Pokiaľ ide o služby ponúkané štátnym príslušníkom tretích krajín, 65 % respondentov ponúka pomoc pri vybavovaní úradných formalít, 35 % pomoc pri otvorení bankového účtu a 30 % ponúka dotované ubytovanie (Obrázok č. 9).

Obrázok č. 27: Služby ponúkané štátnym príslušníkom tretích krajín

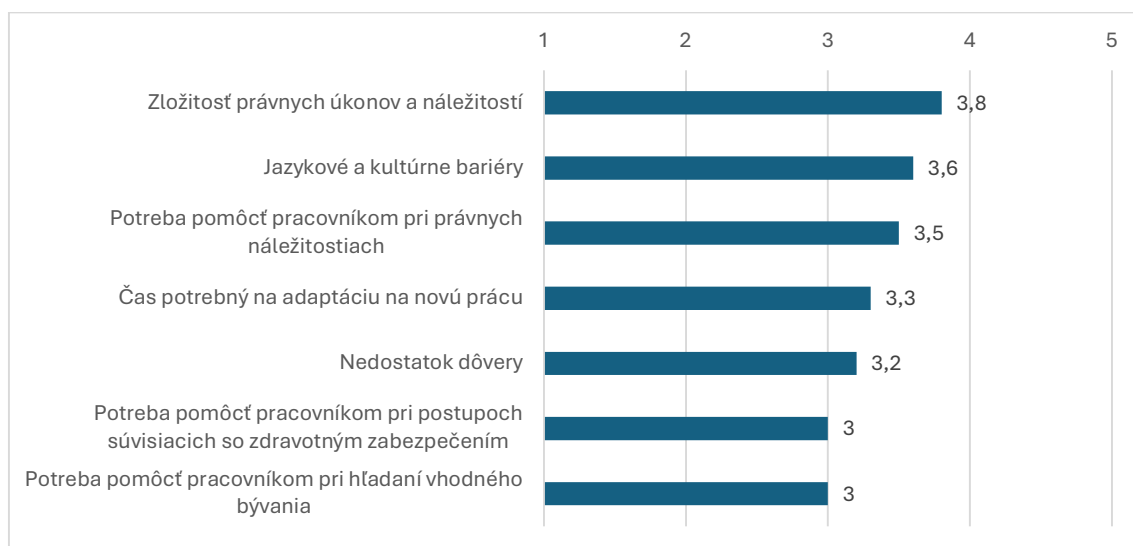


N=91

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Výsledky prieskumu naznačujú, že najvýznamnejšími prekážkami pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín sú právna zložitosť, jazykové a kultúrne bariéry a potreba pomoci pri právnych postupoch (Obrázok č. 10). Potreba pomôcť pri procesoch súvisiacich so zdravotnou starostlivosťou a hľadaním ubytovania sú nmeň významnými bariérami pre slovenských respondentov.

Obrázok č. 28: Bariéry zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)

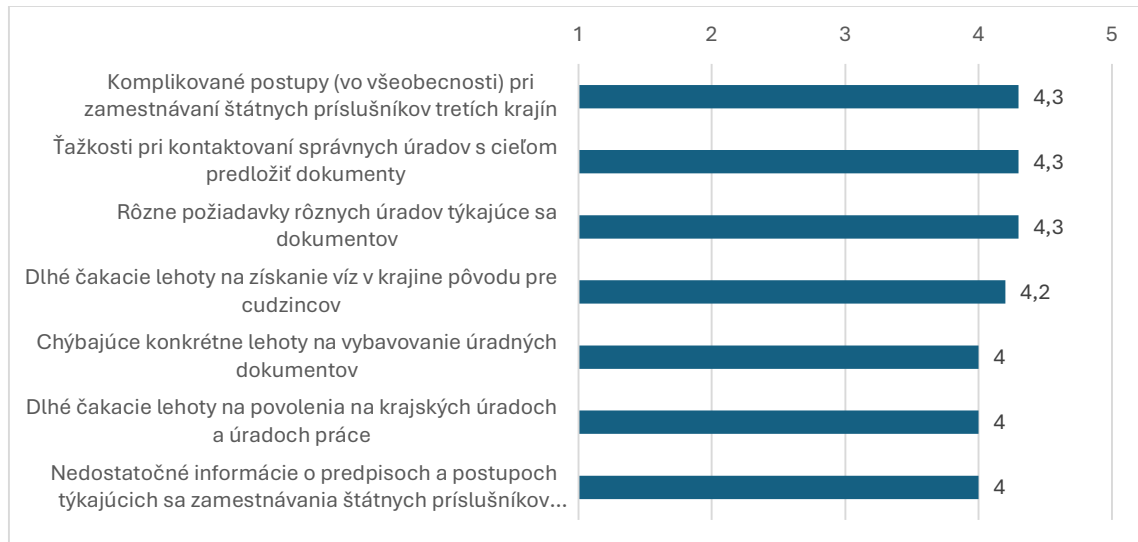


N=120

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Existuje široká škála formálnych prekážok súvisiacich so zabezpečením právnej stránky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín - napríklad komplikované postupy (vo všeobecnosti) pri ich zamestnávaní, ťažkosti s kontaktovaním administratívnych pracovníkov a rôzne požiadavky (Obrázok č. 11). V dôsledku toho podniky nie sú schopné zamestnať týchto pracovníkov načas (Obrázok č. 12).

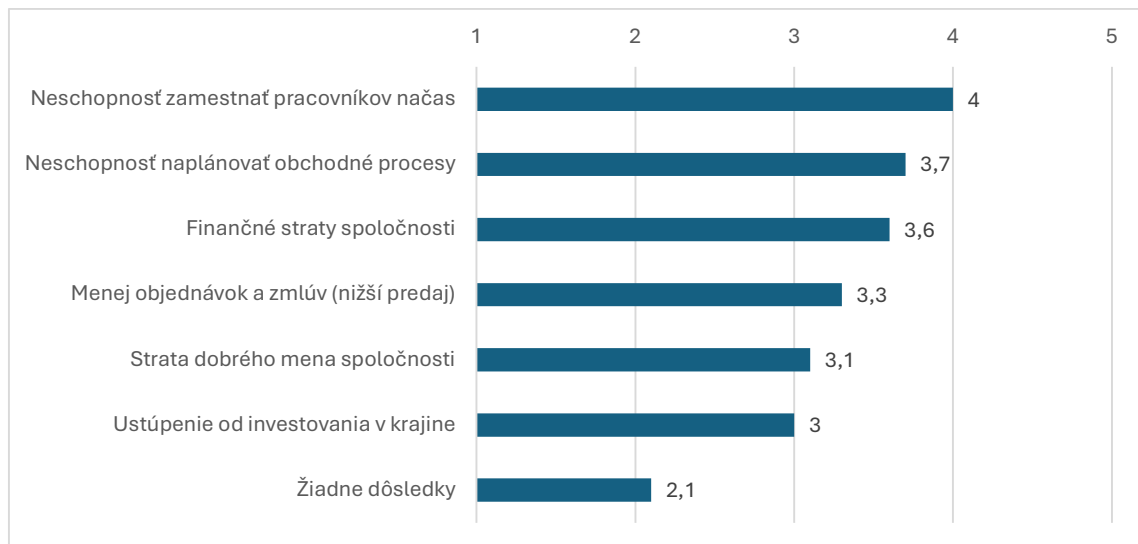
Obrázok č. 29: Formálne prekážky súvisiace so zabezpečením právnej stránky zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)



N=72

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Obrázok č. 30: Dôsledky prekážok, ktorým čelia spoločnosti pri zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)

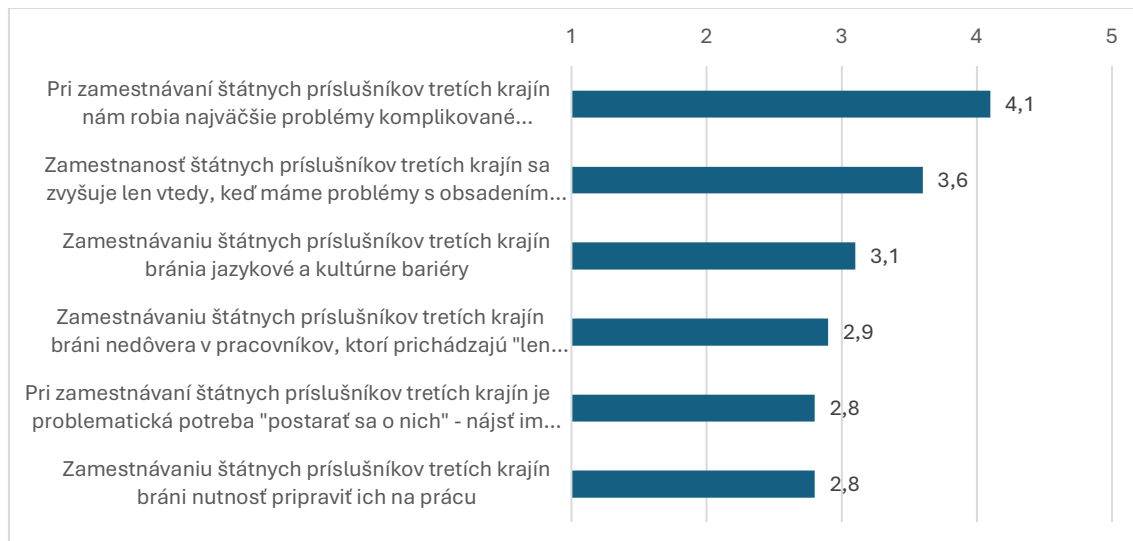


N=113

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Najproblematickejším aspektom zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín sú komplikované formálne a právne podmienky (Obrázok č. 13).

Obrázok č. 31: Hodnotenie výrokov týkajúcich sa zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)

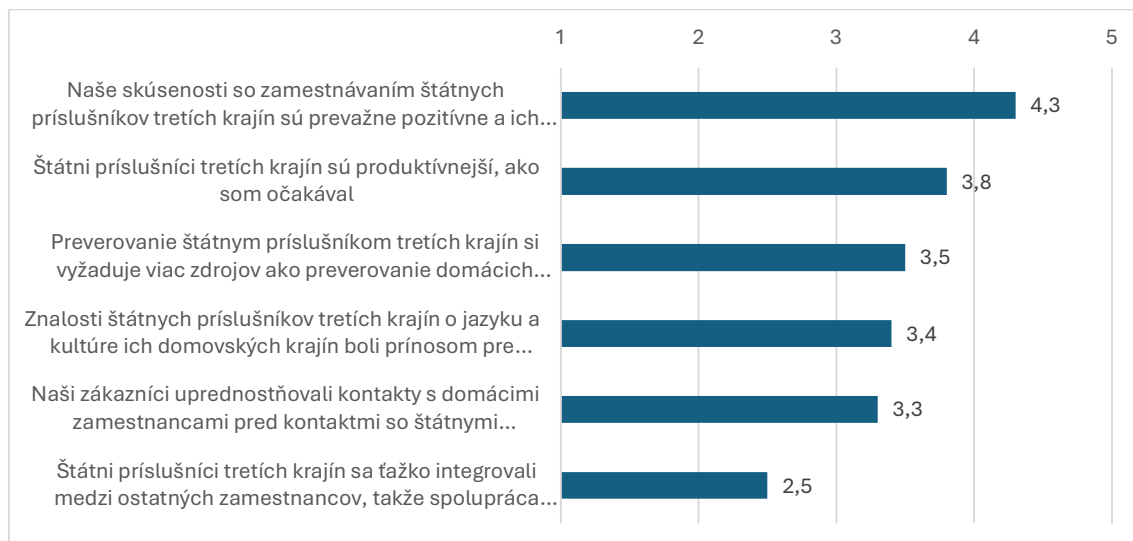


N=91

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Vo všeobecnosti sú však skúsenosti so zamestnávaním pracovníkov z tretích krajín prevažne pozitívne a ich jazykové znalosti sú dostatočné na to, aby mohli vykonávať svoju prácu (Obrázok č. 14). Spoločnosti vo všeobecnosti nesúhlasia s tým, že by štátni príslušníci tretích krajín mali problémy so začlenením sa medzi ostatných zamestnancov.

Obrázok č. 32: Skúsenosti so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín (1 = úplne nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím)



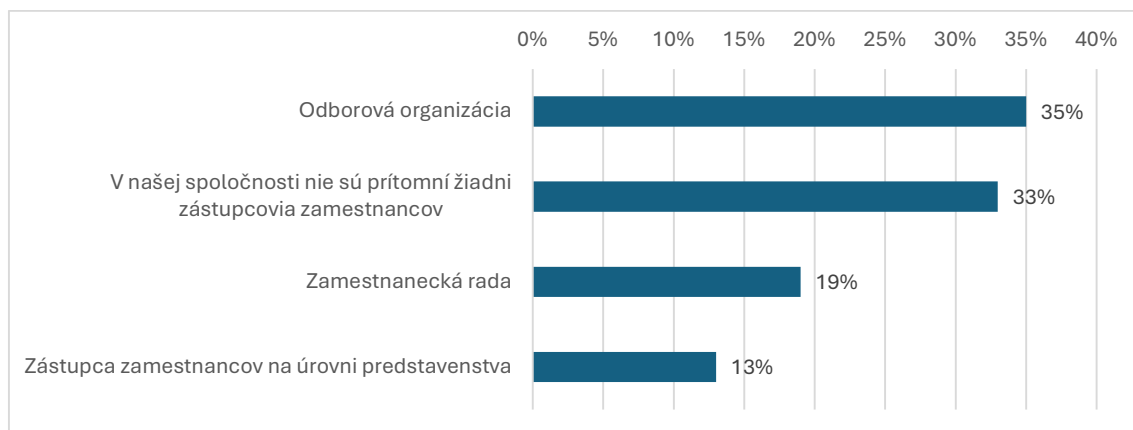
N=90

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

2.7. Zastupovanie zamestnancov

Najbežnejšou formou zastupovania zamestnancov sú odbory. Medzi jedna tretina respondentov nemá žiadnu formu zastupovania zamestnancov (Obrázok č. 15).

Obrázok č. 33: Zastupovanie zamestnancov

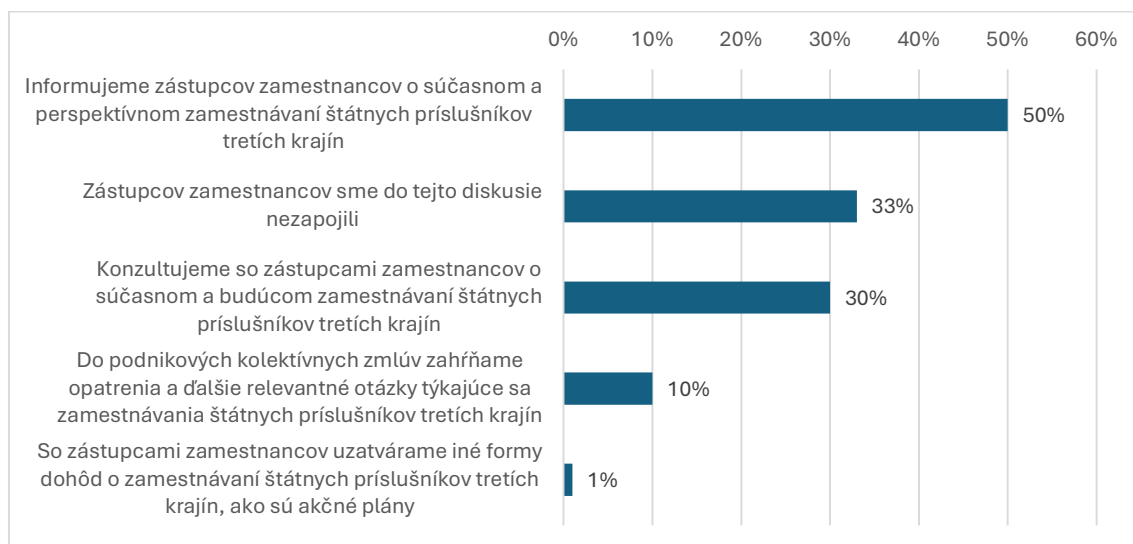


N=118

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Viac ako polovica dotazovaných spoločností, ktoré majú vo svojom podniku nejakú formu zastupovania zamestnancov, informuje zástupcov zamestnancov o súčasnom a budúcim zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín (Obrázok č. 16). Situácia je veľmi podobná, pokiaľ ide o ich plány do budúcnosti (Obrázok č. 17).

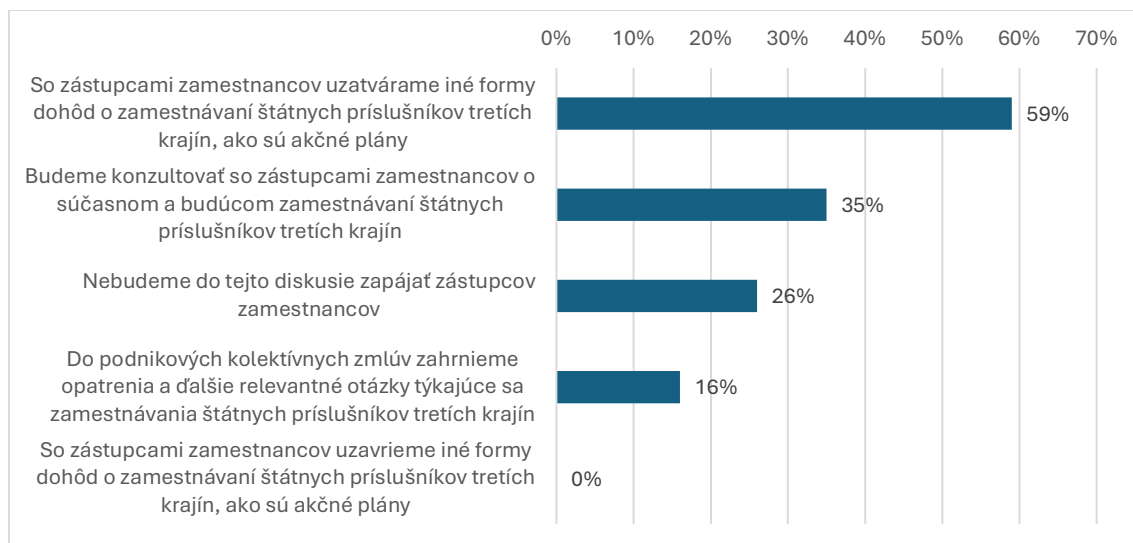
Obrázok č. 34: Riešenie problémov súvisiacich so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín



N=86

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Obrázok č. 35: Plány na riešenie problémov súvisiacich so zamestnávaním štátnych príslušníkov tretích krajín



N=86

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu

Takmer polovica (46 %) respondentov nemá vedomosť o tom, že na úrovni sociálnych partnerov prebieha dialóg o výzvach v zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín na odvetvovej a vnútroštátnej úrovni. O dialógu vie 21 % respondentov a sú oboznámení s ich obsahom.

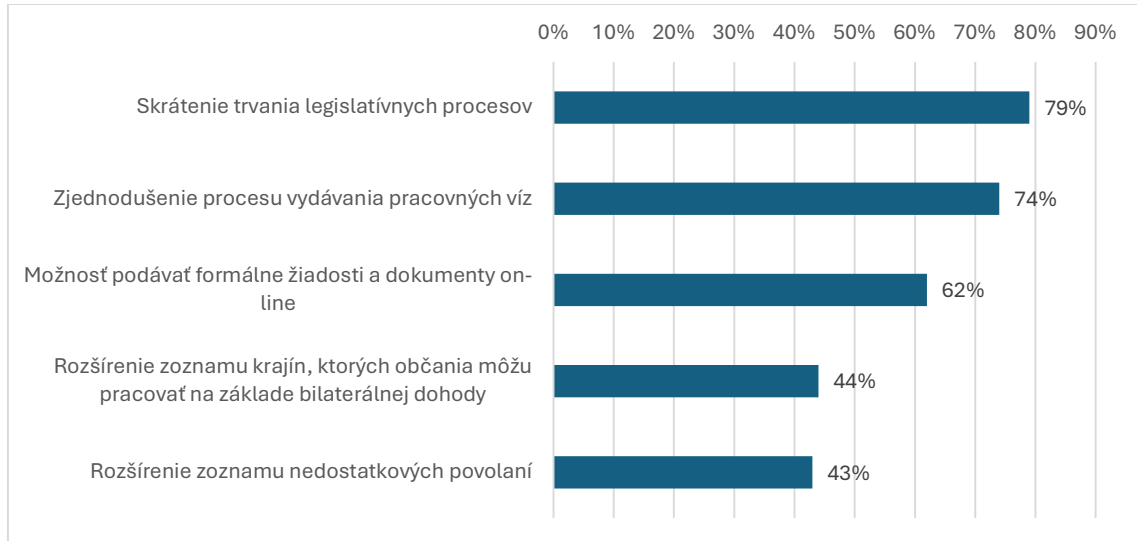
2.8. Nedostatky v podpore zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín

Z výsledkov prieskumu vyplýva, že spoločnosti sa snažia zavádzať rôzne opatrenia v oblasti odbornej prípravy na podporu integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín na trhu práce. Medzi oblasti s najvýraznejšími nedostatkami však patrí prekvalifikovanosť a využívanie digitálnych nástrojov. Pokiaľ ide o mäkké zručnosti, spoločnosti vnímajú značné nedostatky v poskytovaní doplnkových jazykových kurzov a komunikačných zručností. V oblasti informovania a poradenstva sú najvýraznejšie nedostatky v poradenstve/mentoringu/koučingu a kariérovom poradenstve.

Hoci spoločnosti vynakladajú značné úsilie pri poskytovaní kurzov občianskej/sociálno-kultúrnej orientácie, vnímajú nedostatky v oblasti prevencie diskriminácie a zvyšovania povedomia o kultúrnej rozmanitosti.

Respondenti sa domnievajú, že prioritou pre uľahčenie zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín by malo byť skrátenie dĺžky zákonných postupov, zjednodušenie procesu vydávania pracovných víz a umožnenie podávania formálnych žiadostí a dokumentov online (Obrázok č. 18).

Obrázok č. 36: Navrhované zmeny predpisov na uľahčenie zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín



N=117

Zdroj: Vlastný výpočet na základe dotazníkového prieskumu