

Pracovným migrantom z Ukrajiny sa na Slovensku darí lepšie ako odídencom

Marcela Veselková

Branislav Hábel

September/2023

Za cenné pripomienky ďakujeme Jánovi Komadelovi (Inštitút sociálnej politiky, MPSVaR SR), Dávidovi Martinákovi (Inštitút vzdelávacej politiky, MŠVVaŠ SR) a Kataríne Vaľkovej (Inštitút finančnej politiky, MF SR). Ďalej ďakujeme Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny, Sociálnej poisťovni a Ministerstvu vnútra SR za poskytnutie údajov nevyhnutných na spracovanie tohto komentára.

Zhrnutie

Občania Ukrajiny sú najpočetnejšou skupinou cudzincov na Slovensku. Na konci roka 2021 predstavovali zhruba polovicu štátnych príslušníkov tretích krajín a v priebehu roka 2022 ich podiel v dôsledku ruskej agresie na Ukrajine vzrástol na 70,5 %. Po udelení štatútu dočasného útočiska na území Slovenskej republiky majú ľudia utekajúci pred vojnou (ďalej len „odídenci“) nárok na základnú sociálnu pomoc. Napriek tomu ostáva ich integrácia na trhu práce základným predpokladom pre nezávislý život na Slovensku. Cieľom tejto analýzy preto bolo pozrieť sa, ako prebiehala pracovná integrácia odídcov v porovnaní s bežnými pracovnými migrantmi z Ukrajiny.

Medzi porovnávanými skupinami existujú rozdiely v motivácii príchodu na Slovensko, aj v type pobytu a z neho vyplývajúcich možnostiach integrácie. Pracovní migranti prichádzajú na Slovensko cielene po zvážení osobných zručností a situácie na slovenskom trhu práce a uzatvárajú pracovný pomer na základe pracovného povolenia, ktoré sa viaže na konkrétne pracovné miesto. Naopak, ľudia, ktorým bol udelený štatút dočasného útočiska, automaticky získavajú právo pracovať na Slovensku bez pracovného povolenia. Môžu sa teda zamestnať na akejkoľvek pozícii (s výnimkou štátnozamestnaneckých miest) a aj na základe dohody. Keďže však na Slovensko prichádzajú z humanitárnych dôvodov a bez predošlej prípravy na migráciu, dá sa predpokladať, že ich pracovná integrácia bude menej úspešná.

V marci 2022 si prácu našlo 11 % odídcov v produktívnom veku 18 až 64 rokov. Odhadujeme, že o rok neskôr, vo februári 2023, dosiahla zamestnanosť odídcov 34,2 %. Pre porovnanie, v Česku dosiahla zamestnanosť odídcov k 7. aprílu 2023 zhruba 36 %. V niektorých krajinách, ako napríklad v Estónsku, Holandsku, Litve alebo v Spojenom kráľovstve, však zamestnanosť odídcov presiahla už 40 %, čo naznačuje, že aj zamestnanosť odídcov na Slovensku má ešte potenciál rásť.

V analýze sme sledovali odídcov rok od začiatku ruskej agresie, t. j. od 24. februára 2022 do 23. februára 2023. Pracovních migrantov sme sledovali rok pred začiatkom ruskej agresie, t. j. od 24. februára 2021 do 23. februára 2022. Medzi porovnávanými skupinami boli výrazné rozdiely v predošlej pracovnej skúsenosti na Slovensku od roku 2013, v ktorom sa začali zbierať detailné údaje o pracujúcich cudzincoch. Z nových zamestnaných pracovných migrantov nemalo predošlú pracovnú skúsenosť na Slovensku len 39,1 %. Naopak, z odídcov na Slovensku predtým nepracovalo až 96,9 %. Vzhľadom na rozšírenú dočasnú a okružnú migráciu sme obe populácie obmedzili na tých, ktorí na Slovensku nepracovali od roku 2013. Vo výslednom porovnaní tak ostalo 4 373 pracovných migrantov a 24 295 odídcov.

Medzi porovnávanými skupinami existujú aj výrazné rodové rozdiely: takmer tri štvrtiny pracovných miest obsadených pracovnými migrantmi bolo obsadených mužmi. Naopak, takmer 79 % pracovných pozícií obsadených na základe štatútu dočasného útočiska obsadili ženy. Toto nie je prekvapivé, keďže muži vo veku 18 až 60 rokov Ukrajinu kvôli brannej povinnosti nesmeli opustiť.

Rozdiely v dosiahnutom vzdelaní však boli marginálne: z pracovných migrantov dosiahlo minimálne stredoškolské vzdelanie až 94,3 %, z odídcov to bolo 92,5 %.

Napriek malým rozdielom v dosiahnutom vzdelaní boli pracovní migranti pri umiestňovaní na slovenskom trhu práce úspešnejší. Zatiaľ čo v prípade pracovných migrantov bolo prevzdelaným pracovníkom obsadených 29,7 % prvých pracovných miest na Slovensku, v prípade odídcov to bolo až 46,2 % pracovných miest.

Veľká časť prevzdelaných sa koncentrovala v povolaniach vyžadujúcich najnižšiu úroveň zručností, ale pracovným migrantom sa aj tu darilo lepšie. Ako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (ISCO 9) pracovalo 14,3 % pracovných migrantov, hoci základné a nižšie vzdelanie malo len 5,7 % z nich. Na rovnakých pozíciách vyžadujúcich najnižšiu kvalifikáciu však pracovalo až 37,6 % odídcov, hoci základné alebo nižšie vzdelanie malo len 7,5 % z nich.

Ani jednej skupine sa v priebehu roka nedarilo posúvať na pozície vyžadujúce vyššie zručnosti. Na miesto s iným socioekonomickým statusom (meraným pomocou indexu ISEI-08, ktorý odráža vzdelanie a príjem

v jednotlivých zamestnaniach) sa posunulo len 1,9 % pracovných migrantov, čo súvisí aj s tým, že povolenie sa vydáva na konkrétne pracovné miesto. Lepšie sa však nedarilo ani odídencom, ktorí takto limitovaní neboli. Aj keď sa na pracovné miesto s iným ISEI skóre v priebehu roka posunulo 8,7 % odídencom, nešlo o pozície s výrazne vyšším socioekonomickým statusom.

Rozdiely v reálnych mzdách medzi pracovnými migrantmi a odídencami v zamestnaneckom pomere neboli výrazné. Pracovní migranti zarábali v priemere len o 2,1 % viac ako odídenci. V prípade žien, ktoré tvorili väčšinu odídencom, je však mzdový rozdiel mierne vyšší: odídenkyne zarábali o 5,5 % menej ako pracovné migrantky. Toto porovnanie však neberie do úvahy odídencom, ktorí pracovali na rôzne typy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, pričom dohody zvyčajne predstavujú neistú prácu s nižšou odmenou. Odídenci na dohodu obsadili zhruba štvrtinu pracovných miest. Odhadované rozdiely v odmeňovaní sú preto výrazne nižšie ako rozdiely v prevzdelanosti, do ktorých boli zahrnutí všetci odídenci, vrátane tých pracujúcich na rôzne typy dohôd.

Zmeny príjmu boli na rozdiel od posunu do zamestnania s vyšším socioekonomickým statusom oveľa častejšie. V priebehu roka došlo k rastu alebo poklesu príjmu u vyše 87 % pracovných migrantov a takmer 82 % odídencom. Najvyšší nárast v priebehu roka zaznamenali vysokoškolsky vzdelaní: pracovným migrantom stúpila reálna mzda o 10,5 % a odídencom o 9,4 %.

Odídenci v priebehu roka odpracovali 164,6 dní, zatiaľ čo pracovní migranti len 130,3 dní. Nižší počet odpracovaných dní v prípade pracovných migrantov pravdepodobne súvisí s častejšou sezónnou prácou, ktorú motivuje flexibilnejšie zamestnávanie cudzincov. Maximálne 3 mesiace v priebehu roka odpracovalo až 40,5 % pracovných migrantov, ale len 32,2 % odídencom. Toto naznačuje, že Ukrajinci sú na Slovensku ochotní pracovať dlhšie, ako v súčasnosti umožňuje platná legislatíva upravujúca zamestnávanie cudzincov z krajín mimo EÚ.

Odídenci a pracovní migranti z Ukrajiny by tak mohli pomôcť zmierniť nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily na Slovensku. Z dlhodobého hľadiska je najväčšou výzvou starnutie populácie, keďže podľa prognóz Eurostatu bude Slovensko tretou najrýchlejšie starnúcou krajinou Európskej únie. Okrem starnutia populácie však Slovensko čelí aj výzve v podobe úniku mozgov. V súčasnosti študuje v zahraničí takmer pätina slovenských vysokoškolákov, pričom odchádzajú tí najšikovnejší a späť sa vracia len zhruba polovica z nich. Verejné politiky zamerané na integráciu odídencom z Ukrajiny na slovenskom trhu práce preto majú potenciál podporiť obsadzovanie pracovných miest, ktoré sa pre nízky záujem zo strany Slovákov dlhodobo nedarí obsadzovať.

Odporúčania pre tvorcov politiky

1. Zber údajov o odídencoch, ktorí sa zdržiavajú na Slovensku

V súčasnosti disponujeme údajmi o počte žiadostí o dočasné útočisko, ako aj o počte udelených útočísk. Časť odídencom sa však vrátila späť na Ukrajinu alebo sa presunula do iných krajín. Počet navrátiťších pritom nemusí byť zanedbateľný. Napríklad z Českej republiky sa späť na Ukrajinu vrátila zhruba tretia odídencom. Na Slovensku síce disponujeme údajmi z rôznych rezortných systémov, tieto údaje však v súčasnosti z dôvodu ochrany osobných údajov nie je možné medzi rezortmi zdieľať alebo nie sú z dôvodu používania rozdielnych identifikátorov prepojitelné. Pre tvorbu verejných politík je však nevyhnutné poznať skutočný počet odídencom, ktorí sa zdržiavajú na území Slovenskej republiky.

Odporúčanie: Po vzore Českej republiky zaviesť povinnú elektronickú registráciu za účelom predĺženia dočasnej ochrany. Alternatívnym riešením by bolo prepojenie existujúcich rezortných databáz, čo by však vyžadovalo zmenu v súčasnom spôsobe zberu a vykazovania údajov vrátane príslušnej legislatívy.

2. Aktivácia ekonomicky neaktívnych odídencom

Zamestnanosť odídencom z Ukrajiny na Slovensku dosiahla vo februári 2023 zhruba 34 %, čo je porovnateľné so zamestnanosťou odídencom v Česku. Stále to však znamená, že zhruba dve tretiny odídencom

v produktívnom veku sú na Slovensku ekonomicky neaktívne. Aktiváciu odídencom v súčasnosti realizujú úrady práce prostredníctvom národných projektov „Pomáhame odídencom“ a „Pomáhame odídencom - poradenstvo“. Cieľom týchto projektov je zvyšovať zamestnateľnosť odídencom (napríklad prostredníctvom odborného alebo jazykového vzdelávania) a poskytovať im podporu pri kontakte s potenciálnym zamestnávateľom priamo v ukrajinskom jazyku. Informácie o projektoch sú dostupné v ukrajinskom jazyku na webovej stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR a zároveň sú distribuované prostredníctvom letákov. Úrady práce však v súčasnosti nemajú veľa možností, ako dostať informácie o možnostiach vzdelávania a ďalšej podpory k tým, ktorí sa ich priamo nerozhodnú vyhľadať.

Aktívne oslovovanie odídencom sťažuje už spomínaná neexistencia jednotného registra odídencom s kontaktnými údajmi. Výnimku tvoria len odídencom poberajúci dávku v hmotnej núdzi, na ktorých úrady práce majú telefonický kontakt. Títo však tvoria len malú časť ekonomicky neaktívnych odídencom. Informovanosť má preto zmysel zlepšovať najmä na miestach osobného kontaktu s odídencom, ako napríklad na úradoch práce pri žiadosti o pomoc v hmotnej núdzi, prostredníctvom neziskových organizácií, vo veľkokapacitných centrách alebo priamo v obciach.

Odporúčanie: Aktívne oslovovať ekonomicky neaktívnych odídencom na miestach osobného kontaktu s odídencom.

3. Uznávanie vzdelania a odborných kvalifikácií

Odídencom sa nedarí obsadzovať nedostatkové, ale regulované profesie, medzi ktoré patria napríklad lekári a sestry. Jedným z dôvodov je podľa Plánu obnovy aj dlhý a komplikovaný proces uznávania dokladov na Slovensku. Zjednodušenie uznávania vzdelania je však zatiaľ obmedzené na ukrajinských pediatrov.¹

Odporúčanie: Zjednodušiť režim uznávania vzdelania aj pre ďalšie špecializácie a povolania.

¹ Viac informácií je dostupných na webovej stránke Ministerstva zdravotníctva SR tu: <https://www.health.gov.sk/Clanok?pediatri-vzdelanie-uznavanie-zjednodusenie>

1 Úvod

Ruská agresia na Ukrajine spôsobila bezprecedentný prílev Ukrajincov utekajúcich pred vojnou na Slovensko. Počas prvého roka od začiatku vojny požiadalo na Slovensku o štatút dočasného útočiska 110 114 občanov Ukrajiny. Štatút je v súčasnosti platný do 4. marca 2024 a umožňuje odídencom (t. j. osobám so štatútom dočasného útočiska na území Slovenskej republiky) prístup k ubytovaniu, zdravotnej starostlivosti, vzdelávaniu, sociálnej pomoci, ako aj prístup na trh práce bez pracovného povolenia.

Napriek tomu, že odídenci majú nárok na základnú finančnú a hmotnú pomoc, ostáva ich integrácia na trhu práce, a z nej plynúci príjem, základným predpokladom pre nezávislý a dôstojný život. Z pohľadu verejnej politiky je preto kľúčové vedieť, ako integrácia odídencom na slovenskom trhu práce prebieha. Darí sa im hľadať prácu, ktorá zodpovedá ich dosiahnutému vzdelaniu? Darí sa im posúvať na lepšie pozície? Stúpa ich príjem v čase?

Pri odpovedi na tieto otázky sme odídencom z Ukrajiny na Slovensku porovnali s pracovnými migrantmi z Ukrajiny, ktorí na Slovensku začali pracovať počas roka pred začiatkom ruskej agresie. Vzhľadom na existenciu dočasnej a okružnej migrácie medzi Slovenskom a Ukrajinou sme obe populácie obmedzili na tých, ktorí na Slovensku nepracovali od roku 2013, od ktorého sú dostupné detailné údaje o pracujúcich cudzincoch.

Medzi porovnávanými skupinami existujú len minimálne rozdiely v dosiahnutom vzdelaní. Napriek tomu výsledky analýzy naznačujú, že odídencom sa na slovenskom trhu práce darí horšie ako pracovným migrantom. Častejšie sa zamestnávajú na pozíciách vyžadujúcich len základné vzdelanie, častejšie bývajú prevzdelaní a mávajú v priemere nižší príjem. Ani odídencom, ani migrantom sa počas jedného roka nedarí posúvať na pozície s vyšším statusom a príjmom. Odídenci navyše bývajú menej pripútaní k pracovnému trhu, čo pravdepodobne odráža rozdielne motivácie v príchode na Slovensko. Zatiaľ čo pracovní migranti prichádzajú priamo s cieľom zamestnať sa, odídenci prichádzajú z humanitárnych dôvodov a podľa existujúcich prieskumov je väčšina po pominutí dôvodov na útek rozhodnutá vrátiť sa späť. Zároveň medzi porovnávanými skupinami existujú rodové rozdiely: väčšinu odídencom tvoria ženy. Integráciu odídencom na trhu práce tak môžu sťažovať aj zvýšené nároky na starostlivosť o rodinu.

Zvyšok textu je organizovaný nasledovne. Časť 2 predstavuje prehľad existujúcich poznatkov o pracovnej integrácii migrantov, časť 3 pojednáva o migrácii na Slovensku a o zamestnávaní cudzincov. Časť 4 je zhrnutím metodológie a časť 5 prezentuje výsledky analýzy. Posledná časť prezentuje závery a odporúčania pre tvorcov verejnej politiky.

2 Integrácia migrantov na trhu práce

Novo prichádzajúci migranti si často nachádzajú prácu vyžadujúcu nízke vzdelanie, a to bez ohľadu na to, aké vzdelanie získali vo svojej domovskej krajine. Migranti zároveň bývajú prevzdelanejší ako domáci obyvatelia pracujúci na porovnateľných pozíciách (Piracha a Vadean 2013; Duleep 2015). Hoci nesúlad medzi vzdelaním a povoláním je pomerne pretrvávajúci (Mavromaras a kol. 2009; Piracha a kol. 2012), migrantom sa darí postupne posúvať na pracovné miesta zodpovedajúce ich kvalifikácii (Akresh 2008; Huber a kol. 2010; Landesmann a Leitner 2020; Piracha a kol. 2012; Poot a Stillman 2010). Integrácia migrantov na trhu práce má teda tvar písmena U, ktorý sa vyznačuje úvodným poklesom pracovného statusu oproti poslednému zamestnaniu pred migráciou a následným zvýšením pracovného statusu v hostiteľskej krajine.

Keďže povolanie je úzko späté s príjmami, aj príjmy migrantov bývajú v porovnaní s domácim obyvateľstvom nižšie (Borjas 1985; Borjas 1995; Lubotsky 2007; Rho a Sanders 2021). Medzera v príjmoch sa síce časom aspoň čiastočne uzatvára, samotná miera dobiehania však závisí od dosiahnutého vzdelania, pričom príjmy domáceho obyvateľstva najrýchlejšie dobiehajú nízkokvalifikovaní imigranti (Rho a Sanders 2021). Nižší rast príjmov imigrantov je primárne spôsobený neschopnosťou prechádzať do lepšie platiacich firiem (Barth a kol. 2012; Damas de Matos 2017).

2.1 Príčiny nesúladu medzi vzdelaním a povoláním

Niektoré typy ľudského kapitálu nie sú ľahko prenosné medzi krajinami. Imigrantom preto môžu chýbať zručnosti, ktoré sú špecifické pre hostiteľskú krajinu, ako napríklad jazykové znalosti alebo znalosti o pracovných predpisoch; v prípade regulovaných povolání je problematické aj uznávanie dokladov. Pre zamestnávateľov máva napríklad znalosť jazyka domovskej krajiny migranta nižšiu hodnotu ako znalosť jazyka hostiteľskej krajiny, čo migrantom sťažuje získať zamestnanie, ktoré by plne zodpovedalo ich dosiahnutému vzdelaniu alebo pracovným skúsenostiam (Chiswick a Miller 2010; Dustmann a Van Soest 2002; Green a kol. 2007; Kossoudji 1988; Mavromaras a McGuinness 2012; McManus a kol. 1983; Sanroma a kol. 2008; Tainer 1988). Túto hypotézu podporujú aj empirické dôkazy: imigranti v Austrálii z anglicky hovoriacich krajín majú nižšiu mieru prevzdelanosti v porovnaní s imigrantmi z krajín, v ktorých sa hovorí iným ako anglickým jazykom (Green a kol. 2007; Mavromaras a McGuinness 2012; Chiswick a Miller 2010). Rovnako v Španielsku sú imigranti z Latinskej Ameriky menej prevzdelaní v porovnaní s imigrantmi z východnej Európy, Ázie alebo Afriky (Sanroma a kol. 2008).

Ďalším možným vysvetlením vyššieho výskytu prevzdelanosti medzi migrantmi je diskriminácia. Ak je pre etnické menšiny ťažké získať prácu, je pravdepodobné, že prijmú aj ponuku na prácu, ktorá vyžaduje nižšiu ako ich skutočne dosiahnutú úroveň vzdelania (Battu a Sloane 2004; Lindley 2006). Vyššia prevzdelanosť migrantov inej ako bielej farby pleti v porovnaní s pracujúcimi bielej farby pleti bola zdokumentovaná napríklad v Spojenom kráľovstve (Battu a Sloane 2004). V porovnaní s domácim obyvateľstvom preto diskriminovaní migranti častejšie končia na horších pozíciách, a to bez ohľadu na to, či investovali do ľudského kapitálu špecifického pre hostiteľskú krajinu alebo nie.

Vyššie uvedené odhady nadmerného vzdelania implicitne predpokladajú, že v domovskej krajine migrantov žiadny nesúlad medzi vzdelaním a povoláním nebol. V skutočnosti je však značná časť zamestnancov prevzdelaná alebo podvzdelaná aj doma (pozri napríklad Leuven a Oosterbeek 2011). Pracovné skúsenosti získané pred imigráciou preto môžu slúžiť ako dôležitý signál pre zamestnávateľov. Ak niekto s vysokoškolským vzdelaním doma pracoval na pozícii, ktorá vyžadovala len stredoškolské vzdelanie, a na podobnej pozícii je zamestnaný aj v hostiteľskej krajine, pravdepodobne je to dôsledok slabších zručností ako nedokonalnej prenosnosti zručností alebo diskriminácie (Piracha a kol. 2012). Prevzdelanosť v poslednom zamestnaní doma preto zvyšuje pravdepodobnosť prevzdelanosti aj v hostiteľskej krajine.

2.2 Integrácia na trhu práce podľa typu povolenia k pobytu

Úspech integrácie na trhu práce závisí aj od typu povolenia k pobytu, ktoré odráža rôzne motivácie príchodu do krajiny. Najvyššiu pravdepodobnosť úspechu majú ekonomickí migranti, ktorí si migráciu volia sami po posúdení svojich zručností, aj situácie na trhu práce v novej krajine. Bývajú preto schopnejší, ambicióznejší, motivovanejší a podnikavejší ako tí, ktorí sa rozhodnú zostať doma (Chiswick 2000).

Na rozdiel od ekonomických migrantov si migranti za účelom zlúčenia rodiny, ani utečenci novú krajinu nevyberajú podľa toho, či očakávajú úspech na tamojšom trhu práce. Migranti za účelom zlúčenia rodiny nasledujú príbuzných, ktorí sa do cieľovej krajiny dostali ako prví. Keďže manželská (alebo partnerská) migrácia sa prispôsobuje skôr kariérnym príležitostiam muža ako ženy, sú to zvyčajne ženy, ktorých kariéra v dôsledku migrácie utrpí viac (Cooke 2008). Okrem toho sa kariéra žien v novej krajine často prestane posúvať vpred, pretože ženy čelia tlaku starať sa o rodinu alebo ostávať v neperspektívnych zamestnaniach, pomocou ktorých financujú manželove investície do ľudského kapitálu (Duleep a Sanders 1993; Baker a Benjamin 1997).

Poslednou skupinou sú utečenci, ktorí opúšťajú svoje domovy narýchlo a s najmenšou prípravou. Pred migráciou dôkladne nezvažujú svoje jazykové a iné znalosti, často im chýbajú potrebné certifikáty a musia sa vyrovnávať s traumatickými zážitkami (Landesmann a Leitner 2020; Bevelander 2020). Utečenci preto majú nižšiu mieru zamestnanosti a zažívajú najväčší prepád oproti poslednému zamestnaniu doma v porovnaní s ostatnými typmi migrantov (Åslund a kol. 2017; Akresh 2008; Bakker a kol. 2017; Bevelander 2011; Bratsberg a kol. 2017; Dustmann a kol. 2017; Fasani a kol. 2022; Schultz-Nielsen 2017). Neskôr síce

utečenci najrýchlejšie stúpajú po profesijnom rebríčku a dobiehajú úroveň zamestnanosti (a príjmov) migrantov za účelom zjednotenia rodiny, naďalej však zaostávajú za ekonomickými migrantmi (Akresh 2008; Bevelander 2020; Fasani a kol. 2022).

Značné rozdiely v integrácii na trhu práce existujú aj medzi jednotlivými podkategóriami utečencov, pričom tieto rozdiely sú sčasti výsledkom rôznych integračných politík pre rôzne typy utečencov (Bevelander a Pendakur 2009, Bevelander 2020). Príkladom takejto integračnej politiky je rozptýlenie utečencov v krajine. Utečenci, ktorí skončia v obciach s dostupným bývaním, ale obmedzenými pracovnými príležitosťami, mávajú nižšiu mieru zamestnanosti v porovnaní s utečencami, ktorí si miesto pobytu mohli zvoliť sami (Bevelander a Pendakur 2009; Fasani a kol. 2022). Zákaz zamestnania je ďalším typom politiky, ktorá môže mať negatívny vplyv na výsledky utečencov na trhu práce. Čím dlhšie musia utečenci čakať na rozhodnutie o svojej žiadosti o azyl, tým pomalšia býva ich integrácia (Aslund a kol. 2022; Hainmueller a kol. 2016 Hvidtfeldt a kol. 2018; Ukrajinchuk a Havrylchuk 2020). Zrušenie tohto zákazu však nemá jednoznačne pozitívny efekt. Utečenci síce nastupujú do zamestnania rýchlejšie, ale často ide o neisté pracovné miesta s malým počtom odpracovaných hodín (Arendt 2022). Okrem toho utečenci, ktorí začnú pracovať hneď po príchode do krajiny, zvyknú investovať menej času do učenia jazyka hostiteľskej krajiny a získavania iných zručností, čím si zhoršujú vyhliadky na lepšie zamestnanie. Podobný trend bol zaznamenaný aj v prípade nedávnej vlny ukrajinských utečencov, ktorí si mohli hľadať zamestnanie ihneď a za rovnakých podmienok ako domáce obyvateľstvo. Zároveň ich však mohli zamestnávateľia považovať za rizikových zamestnancov, keďže ich pobyt v krajine je časovo obmedzený a môžu sa kedykoľvek rozhodnúť vrátiť späť na Ukrajinu (napr. Deneva a kol. 2014). Ich začlenenie na trh práce preto bolo rýchlejšie v porovnaní s inými skupinami utečencov, ale koncentrovali sa v povolaniach vyžadujúcich nízke zručnosti (Dumont a kol. 2023).

3 Migrácia a integrácia cudzincov na Slovensku

3.1 Demografické trendy a kontext migrácie na Slovensku

Vstup do Európskej únie (EÚ) v roku 2004 spustil novú vlnu emigrácie z krajiny (Kahanec a Mýtna Kureková 2016; Haluš a kol. 2017). Počas 15 rokov od vstupu do EÚ klesla populácia Slovenska v dôsledku emigrácie o približne 5 % (Haluš a kol. 2017). Znepokojivý je najmä vysoký odliv talentov (Bahna 2018; Lukáč a Hall 2019; Martinák a Varsik 2020). V roku 2018 odišla do zahraničia študovať viac ako polovica najúspešnejších slovenských maturantov z matematiky (Martinák a Varsik 2020), pričom v danom roku v zahraničí študovalo celkovo 19 % slovenských vysokoškolákov.² Podľa nereprezentatívneho prieskumu Brain Drain 2014 sa však do dvoch rokov od ukončenia štúdia na Slovensko vracia len 39 % z nich (Bahna 2018). Toto potvrdzujú aj administratívne údaje, podľa ktorých sa z tých, čo odišli medzi rokmi 2000 až 2012, do roku 2015 vrátila len polovica (Haluš a kol. 2017). Čistá emigrácia zo Slovenska sa síce zastavila v roku 2019 (OECD 2022), Slovensko však stále čelí demografickej kríze. Podľa prognózy Eurostatu bude Slovensko treťou najrýchlejšie starnúcou krajinou Európskej únie (Fodor a kol. 2018). Pri existujúcej nízkej pôrodnosti a očakávanom náraste strednej dĺžky života je preto podpora imigrácie jediným spôsobom, ako zmierniť nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily.

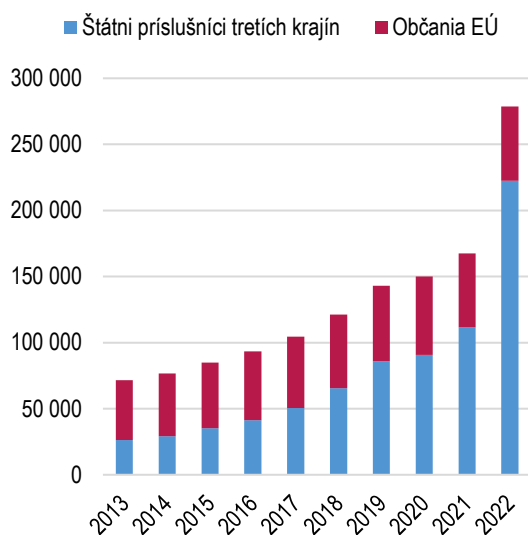
Slovensko však v konkurenčnom boji o nedostatkovú pracovnú silu prehráva. Pred ruskou inváziou na Ukrajinu bolo Slovensko krajinou s treťou najnižšou populáciou cudzincov v Európskej únii. Podľa Eurostatu bolo 1. januára 2022 na Slovensku 60 142 cudzincov s trvalým pobytom, čo predstavuje len 1,1 % populácie.³ Ak vezmeme do úvahy aj osoby s prechodným pobytom, k 31. decembru 2021 bolo na Slovensku 167 519 cudzincov (Graf 1), z čoho občania Európskej únie predstavovali 33,5 % a štátni príslušníci tretích krajín

² Vyšší podiel študentov v zahraničí malo v rámci OECD iba Luxembursko, ktoré je však malou krajinou s jedinou verejnou univerzitou (OECD 2020).

³ Imigranti sú definovaní ako občania inej krajiny, ktorí majú na Slovensku trvalý pobyt, a zároveň plánujú na Slovensku zostať aspoň 12 mesiacov.

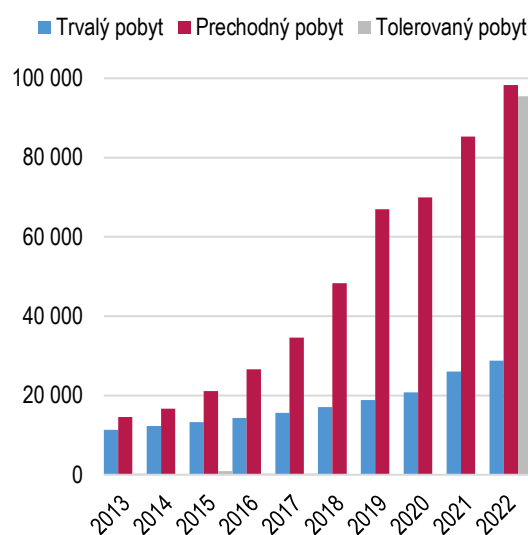
zvyšných 66,5 % cudzincov (Prezídium Policajného zboru 2022, Ministerstvo vnútra SR).⁴ V prípade príslušníkov tretích krajín prevláda práve prechodný pobyt a v roku 2022 aj tolerovaný pobyt v súvislosti s poskytovaním dočasného útočiska (Graf 2). Najpočetnejšou skupinou boli občania Ukrajiny, ktorí predstavovali až 50,1 % štátnych príslušníkov tretích krajín.

Graf 1 Počet platných pobytov cudzincov



Zdroj: Prezídium Policajného zboru, MV SR.

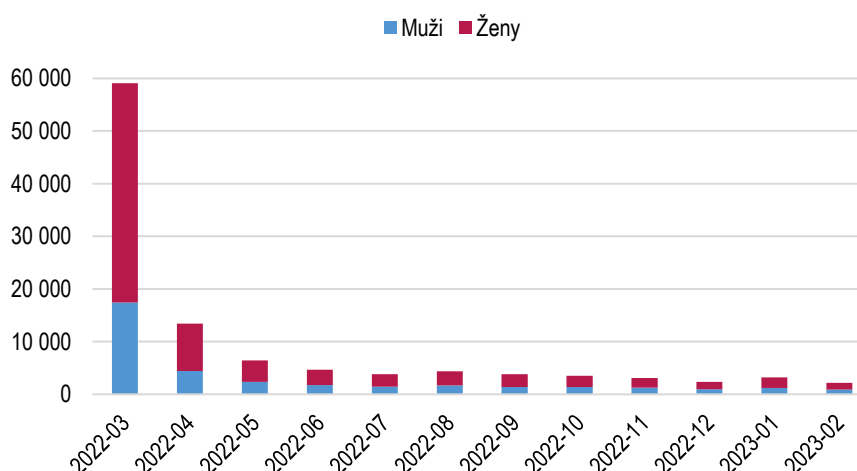
Graf 2 Počet platných pobytov štátnych príslušníkov tretích krajín



Zdroj: Prezídium policajného zboru, MV SR.

Dramatický nárast v počte štátnych príslušníkov tretích krajín spôsobila ruská agresia voči Ukrajine, v dôsledku ktorej na Slovensku o dočasné útočisko v marci 2022 požiadalo 59 088 občanov Ukrajiny (Graf 3). Na konci roka 2022 už občania Ukrajiny predstavovali 70,5 % štátnych príslušníkov tretích krajín. Za obdobie jedného roka od začiatku vojny, t. j. do februára 2023, požiadalo o dočasné útočisko spolu 110 114 občanov Ukrajiny utekajúcich pred vojnou. Tu je však dôležité podotknúť, že časť z nich sa vrátila späť na Ukrajinu, alebo sa presunula do inej krajiny. Presné čísla o počte navrátiťšich však nepoznáme.

Graf 3 Počet osôb so žiadosťou o dočasné útočisko na území SR v dôsledku vojny na Ukrajine



Zdroj: Ministerstvo vnútra SR.

⁴ Na rozdiel od Eurostatu berie Prezídium Policajného zboru do úvahy všetky platné pobyty pre cudzincov, bez ohľadu na to, či plánujú na Slovensku zotrvať ďalších 12 mesiacov.

Postoje slovenskej verejnosti voči cudzincom a utečencom sú napriek ich nízkemu počtu v krajine negatívne, k čomu do značnej miery prispelo spolitizovanie imigrácie počas utečeneckej krízy v roku 2015 (Mesežnikov a Bútorová 2018). V prieskume Eurobarometer malo negatívne pocity voči imigrácii z tretích krajín až 83 % Slovákov, čo bol najvyšší podiel v rámci Európskej Únie (Európska komisia 2018). Negatívne postoje prevládajú aj počas vojny na Ukrajine, a to napriek úvodnej vlne solidarity s utečencami. Zatiaľ čo v marci 2022 nesúhlasilo s výrokom, že ľudia z Ukrajiny by na Slovensku mali mať rovnaké práva ako ostatní, iba 15 % opýtaných, v decembri už nesúhlasil každý štvrtý respondent (Slovenská akadémia vied 2023). Tento trend potvrdil aj prieskum Globsecu zo septembra 2022, podľa ktorého mali v rámci krajín V4 najväčšiu averziu voči utečencom z Ukrajiny práve Slováci: negatívne prítomnosť ukrajinských utečencov vnímalo až 52 % Slovákov (Szicherle a kol. 2022). V prieskume Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM) z februára a marca 2023 deklarovalo skúsenosť s diskrimináciou na Slovensku 16 % odídencom (IOM 2023a). Za hlavné oblasti diskriminácie označili jazykovú bariéru, verbálne útoky zo strany domáceho obyvateľstva alebo prístup zo strany zdravotníckeho personálu alebo úradníkov. Jedným z hlavných zdrojov negatívnych postojov sa stali obavy o zhoršenie ekonomickej situácie na Slovensku (Szicherle a kol. 2022), a to napriek tomu, že odídenci budú mať na slovenskú ekonomiku z dlhodobého hľadiska pozitívny vplyv (Klíučik a Kubala 2023).

3.2 Zamestnávanie cudzincov na Slovensku

Zamestnávanie cudzincov na Slovensku je upravené zákonom č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Občania Európskej Únie, ako aj štátov, ktoré sú zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore, a Švajčiarska sa môžu na Slovensku zamestnať bez pracovného alebo iného povolenia. Podmienky zamestnávania štátnych príslušníkov tretej krajiny závisia od typu pracovného alebo iného povolenia, na základe ktorého cudzinec prácu na Slovensku vykonáva (Tabuľka 1).

Pri obsadzovaní pracovných pozícií sú uprednostňovaní občania SR. Pri rozhodovaní o udelení jednotného povolenia na pobyt a zamestnanie, povolenia na zamestnanie alebo modrej karty EÚ preto úrad práce, v prípade modrej karty Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR), preskúma, či sa v evidencii úradu nenachádza uchádzač o zamestnanie, ktorý by spĺňal podmienky na obsadzovanú pozíciu. Úrad práce situáciu na trhu práce neskúma len v špecifických prípadoch, ako napríklad v prípade nedostatkových profesií, v prípade obnovenia prechodného pobytu na účely zamestnania na to isté pracovné miesto alebo v prípade výkonu vzdelávacej alebo vedeckej činnosti. V oboch prípadoch však môže príslušník tretej krajiny vykonávať len to povolenie, na ktoré mu bolo udelené povolenie.

Povolenie na zamestnanie ani jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie nepotrebujú len tí príslušníci tretej krajiny, na ktorých sa vzťahujú výnimky podľa § 23a zákona o službách zamestnanosti. Medzi najčastejšie udeľované výnimky patria výnimky pre ľudí so štatútom dočasného útočiska, pre študentov alebo pre účely zaškolenia na výkon nedostatkového povolania.

K skokovému nárastu počtu pracujúcich občanov tretích krajín došlo po novelách zákona o službách zamestnanosti z rokov 2017 a 2018 (Graf 4). Novela, ktorá nadobudla účinnosť v máji 2017, zjednodušila sezónne zamestnávanie a vnútropodnikový presun zamestnancov. Novela, ktorá nadobudla účinnosť v máji 2018, zasa výrazne zjednodušila zamestnávanie bez testu trhu práce. Po novom zamestnávateľ nemal povinnosť oznamovať voľné pracovné miesto úradu práce v prípade nedostatkových profesií v okresoch, v ktorých priemerná miera evidovanej nezamestnanosti za predošlý rok bola nižšia ako 5 %. Zoznam nedostatkových profesií sa aktualizoval ročne na webovej stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Tento zjednodušený režim sa však týkal len tých zamestnávateľov, ktorí zamestnávali menej ako 30 % cudzincov z celkového počtu zamestnancov.

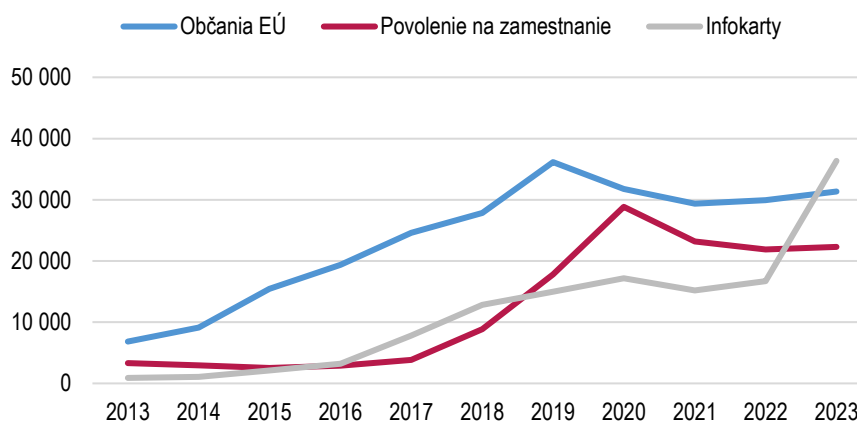
Tabuľka 1 Zamestnanie štátnych príslušníkov tretej krajiny na Slovensku

Pracovné povolenie	Podmienky	Časové obdobie
<i>Jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie</i>	Prechodný pobyt na účel zamestnania na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta. Zamestnávateľ musí najmenej 20 dní pred podaním žiadosti nahlásiť voľné pracovné miesto na príslušný úrad práce, ktorý preskúma, či dané miesto nie je možné obsadiť osobou vedenou v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Úrad práce prieskum trhu práce nevykonáva v prípade zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily, ktoré na štvrtročnej báze zverejňuje ÚPSVaR.	Dva roky; alebo 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov v prípade sezónneho zamestnania; alebo 3 až 5 rokov v prípade vnútropodnikového presunu; alebo 5 rokov, ak to ustanovuje medzinárodná zmluva.
<i>Povolenie na zamestnanie (a prechodný pobyt na účel zamestnania)</i>	Štátny príslušník tretej krajiny má udelený: - prechodný pobyt na účel zamestnania; - prechodný pobyt na účel zlúčenia rodiny, v období do uplynutia 9 mesiacov od udelenia prechodného pobytu na účel zlúčenia rodiny; - prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v členskom štáte Európskej únie; - bude zamestnaný na účel sezónneho zamestnania najviac 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov; - bude zamestnaný ako námorník na lodi registrovanej v Slovenskej republike alebo na lodi, ktorá sa plaví pod vlajkou Slovenskej republiky. Povolenie na zamestnanie je neprenosné a udeľuje sa na konkrétne zamestnanie u konkrétneho zamestnávateľa. Pri udelení povolenia na zamestnanie úrad práce overuje, či voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Situáciu na trhu práce úrad práce nemusí overovať len v prípade zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily.	Na obdobie, počas ktorého by malo zamestnanie trvať, najviac však na dva roky alebo najviac na päť rokov, ak to ustanovuje medzinárodná zmluva; pri zamestnávaní na účel sezónneho zamestnania najviac na 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.
<i>Modrá karta EÚ</i>	Prechodný pobyt na účel vysokokvalifikovaného zamestnania, na ktorého výkon sa vyžaduje vyššia odborná kvalifikácia preukázaná dokladom o vysokoškolskom vzdelaní.	Štyri roky, alebo ak je obdobie trvania pracovného pomeru kratšie ako štyri roky, na obdobie trvania pracovného pomeru predĺžené o 90 dní.
<i>Zamestnanie bez povolenia na zamestnanie, jednotného povolenia alebo modrej karty podľa § 23a zákona č. 5/2004 Z. z.</i>	Zvyčajne práca na základe už prideleného pobytu (napr. trvalý pobyt, prechodný pobyt na účel štúdia, dočasné útočisko, a pod.) alebo krátkodobé zamestnania do 90 dní, pri ktorých sa prechodný pobyt nevyžaduje. Nezistuje sa situácia na trhu práce. Okrem zamestnania v pracovnom pomere možná aj práca na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. ⁵	Rôzna v závislosti od typu výnimky.

Zdroj: Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov; zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁵ Začiatok zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, u ktorého sa nevyžaduje povolenie na zamestnanie ani jednotné povolenie, oznamuje zamestnávateľ príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny prostredníctvom informačnej karty (infokarty).

Graf 4 Cudzinci pracujúci na Slovensku



Zdroj: Informačný systém služieb zamestnanosti, ÚPSVaR. Pozn.: Údaje sú vykazované k 1. januáru daného roku. Pod „Povoleniami na zamestnanie“ rozumieme jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie, povolenie na zamestnanie a modrú kartu EÚ. Na tzv. „infokartách“ sa evidujú len pracujúci, na ktorých sa vzťahujú výnimky podľa § 23a zákona o službách zamestnanosti, a to vrátane odídencom.

Zamestnávanie cudzincov bolo ďalej zjednodušené novelou, ktorá nadobudla účinnosť v januári 2019. Novela zvýšila frekvenciu aktualizácie nedostatkových profesií z ročnej na štvrťročnú, s výnimkou regulovaných povolání (ako napríklad lekári alebo učители), zrušila povinnosť preukazovať najvyššie dosiahnuté vzdelanie a skrátila aj niektoré administratívne lehoty. Od januára 2023 sa navyše zrušila podmienka, že miesto výkonu nedostatkovej profesie musí byť v okrese s nižšou ako 5 % mierou nezamestnanosti. Rovnako sa zrušila aj povinnosť robiť test trhu práce pri obnovení pobytu, ak bude cudzinec vykonávať tú istú prácu. Výrazný skok v počte pracujúcich cudzincov však po miernom poklese počas pandémie COVID-19 spôsobil až príchod Ukrajincov utekajúcich pred vojnou v priebehu roka 2022 (Graf 4). Počet cudzincov pracujúcich na základe informačnej karty stúpol o takmer 120 %, pričom za väčšinu nárastu boli zodpovední práve ľudia so štatútom dočasného útočiska.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v roku 2022 alokovalo na aktívne opatrenia trhu práce pre odídencom 5,28 milióna eur, z ktorých sa do konca roka podarilo vyčerpať 71,4 % (Rezortný informačný systém). Samotné aktívne opatrenia trhu práce boli implementované ÚPSVaR a úradmi práce prostredníctvom národných projektov „Pomáhame odídencom“ a „Pomáhame odídencom - poradenstvo“ (Príloha 1). Cieľom projektov bolo uľahčiť odídencom integráciu na slovenskom trhu práce prostredníctvom zvyšovania ich zamestnateľnosti a poskytovania poradenských služieb v oblasti orientácie na trhu práce a podpory pri kontakte s potenciálnym zamestnávateľom. Informovanosť o projektoch bola zabezpečená dvojязыčne na webovej stránke ÚPSVaR a prostredníctvom dvojязыčných letákov. Odídencom boli tiež informovaní prostredníctvom zamestnancov úradov práce, ktorí komunikujú aj v ukrajinskom jazyku.

4 Metodológia a údaje

V prípadovej štúdií porovnávame kohortu pracovných migrantov, ktorí vstúpili na trh práce počas roka pred začiatkom ruskej agresie na Ukrajine, s kohortou odídencom, ktorí na slovenský trh práce vstúpili počas roka od začiatku ruskej agresie. Za pracovných migrantov považujeme Ukrajincov s jednotným povolením na pobyt a zamestnanie, s povolením na zamestnanie alebo s modrou kartou EÚ. Za odídencom považujeme Ukrajincov, ktorým bolo poskytnuté dočasné útočisko na území Slovenskej republiky.

Pri definícii oboch populácií sme do úvahy vzali skutočnosť, že medzi Slovenskom a Ukrajinou kvôli geografickej blízkosti prebieha dočasná, aj okružná (angl. circular) migrácia. Na Slovensku už niekedy od roku 2013 pracovalo 60,9 % pracovných migrantov, ktorí si našli prácu v priebehu sledovaného obdobia, ale len 3,1 % nových zamestnaných odídencom. Keďže predošlá pracovná skúsenosť na Slovensku ovplyvňuje integráciu na trhu práce, obmedzili sme obe porovnané skupiny na tých, ktorí na Slovensku nepracovali

od roku 2013, od ktorého sú dostupné detailné údaje o pracujúcich cudzincoch (pozri Prílohu 2). V prípade pracovných migrantov tak v sledovanej skupine ostalo 4 373 jedinečných osôb, ktoré spolu obsadili 4 728 pracovných miest, a v prípade odíedencov 24 295 jedinečných osôb, ktoré v priebehu roka obsadili 32 932 pracovných miest.

Zároveň sme neporovnávali odíedencov s pracovnými migrantmi, ktorí na slovenský trh práce vstúpili po vypuknutí vojny. Keďže každý, komu bol udelený štatút dočasného útočiska, sa mohol na Slovensku zamestnať za rovnakých podmienok ako domáce obyvateľstvo, záujem o prácu na základe pracovného povolenia výrazne klesol. Počet pracovných migrantov, ktorí sa zamestnali v období jedného roka po ruskej invázii, klesol o takmer 28 %. Porovnanie pracovných migrantov a odíedencov po začatí vojny by preto prinieslo skreslený pohľad na zvyčajnú pracovnú integráciu pracovných migrantov.

Keďže údajmi o poslednom zamestnaní na Ukrajine nedisponujeme, pri analýze integrácie ukrajinských občanov na slovenskom trhu práce postupujeme v dvoch krokoch. V prvom kroku skúmame vertikálny nesúlad medzi vzdelaním a povoláním (angl. education-occupation mismatch), ku ktorému dochádza, ak sa požadované vzdelanie pre danú pozíciu líši od najvyššie dosiahnutého vzdelania pracovníka (pozri Piracha a Vadean 2013). Ak vzdelanie pracovníka presahuje požadované vzdelanie pre danú pozíciu, hovoríme o prevzdelanosti. Naopak, ak vzdelanie pracovníka nedosahuje požiadavky na danú pozíciu, hovoríme o podvzdelanosti. Údaje o druhu práce (SK ISCO-08) a stupni dosiahnutého vzdelania pochádzajú zo žiadostí o udelenie povolenia na zamestnanie alebo z informačných kariet, ktoré úradom práce predkladá štátny príslušník tretej krajiny alebo budúci zamestnávateľ.

Národná klasifikácia zamestnaní SK ISCO-08 klasifikuje zamestnania do 10 hlavných tried, od pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov (ISCO 9) až po zákonodarcov a riadiacich pracovníkov (ISCO 1).⁶ Zamestnania sú do jednotlivých tried agregované na základe 4 úrovni zručností a špecializácie, ktoré sú nevyhnutné pre ich výkon (ILO 2012). Zamestnania s najnižšou vyžadovanou úrovňou zručností 1 zvyčajne vyžadujú len výkon jednoduchých a rutinných fyzických alebo manuálnych úloh. Naopak, zamestnania s najvyššou vyžadovanou úrovňou zručností 4 vyžadujú komplexné riešenie problémov, rozhodovanie a kreativitu založenú na rozsiahlych vedomostiach v špecializovanej oblasti. Mapovanie ISCO-08 hlavných tried na 4 úrovne zručností je dostupné v Tabuľke 2.

Tabuľka 2 Mapovanie hlavných tried ISCO-08 na úrovne zručností podľa ILO (2012)

Hlavná trieda ISCO-08	Úroveň zručností
1 Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	3 + 4
2 Špecialisti	4
3 Technici a odborní pracovníci	4
4 Administratívni pracovníci	2
5 Pracovníci v službách a obchode	2
6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	2
7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	2
8 Operátori a montéri strojov a zariadení	2
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1
0 Príslušníci ozbrojených síl	1 +2 +4

Poznámka: Na základe novejšej metodiky Eurostatu (2019) sme predpokladali, že zamestnanie „technici a odborní pracovníci“ vyžaduje vysokoškolské vzdelanie, ktorému zodpovedá úroveň zručností 4.

Údaje o stupni dosiahnutého vzdelania sú kombináciou overených administratívnych údajov a údajov reportovaných predkladateľom žiadosti. V prípade regulovaných povolání sa úradu predkladá rozhodnutie o uznaní dokladu o vzdelaní alebo úradne overený doklad o odbornom vzdelaní alebo odbornej kvalifikácii.

⁶ V triede 0 - Príslušníci ozbrojených síl neevidujeme žiadnych pracujúcich občanov Ukrajiny.

V prípade neregulovaných povolání sa údaj o najvyššie dosiahnutom vzdelaní nedokladá, čo môže ovplyvniť spoľahlivosť údajov.

Formuláre úradov práce obsahujú preddefinované kategórie vzdelania (pozri Tabuľku 3), ktoré sme namapovali na ISCED-97⁷ kategórie na základe metodickéj príručky Ministerstva školstva, vedy výskumu a športu SR⁸. Tieto sme následne namapovali na jednotlivé úrovne zručností na základe ILO (2012). Vzhľadom na preddefinované kategórie dosiahnutého vzdelania na formulároch úradov práce sme však spravili menšie úpravy. Konkrétne, ILO (2012) definuje „primárne vzdelanie“ ako ISCED 1. Úrady práce však využívajú preddefinovanú kategóriu „základné vzdelanie“, ktorá zodpovedá primárnemu vzdelaniu na 1. stupni základnej školy (ISCED 1) a nižšiemu strednému vzdelaniu na 2. stupni základnej školy, prípadne 1. až 4. ročníku 8-ročných gymnázií (ISCED 2A, 2B). Keďže na základe údajov z úradov práce nevieme tieto tri stupne vzdelania oddeliť, za vzdelanie zodpovedajúce úrovni zručností 1 považujeme základné vzdelanie (ISCED 1, 2A, 2B). Okrem toho podľa ILO (2012) post-sekundárne, neterciárne vzdelanie (ISCED 4) zodpovedá úrovni zručností 2 a 1. stupeň terciárneho vzdelania (ISCED 5B) zodpovedá úrovni zručností 3. Úrady práce však využívajú preddefinovanú kategóriu „vyššie odborné vzdelanie“, ktorá v slovenských podmienkach zodpovedá postsekundárnemu vzdelaniu (ISCED 4A), aj vyššiemu odbornému vzdelaniu s absolventským diplomom (ISCED 5B). Oba stupne vzdelania preto považujeme za zodpovedajúce úrovni zručností 3. Úrovni zručností 2 sme teda priradili len stredné odborné a stredné všeobecné vzdelanie na úrovni ISCED 2C, 3C a 3A (Tabuľka 3). Výsledkom porovnania požadovanej úrovne zručností pre dané zamestnanie a skutočne dosiahnutej úrovne vzdelania pracujúceho je percento prevzdelaných občanov Ukrajiny v prvom zamestnaní na Slovensku.

Tabuľka 3 Mapovanie ISCO-08 úrovni zručností na stupne vzdelania ISCED-97

Úroveň zručností	Vzdelanie podľa úradu práce	ISCED-97	Vzdelanie
4	Vysokoškolské tretieho stupňa	6	Vysokoškolské
	Vysokoškolské druhého stupňa	5A	
	Vysokoškolské prvého stupňa	5A	
3	Vyššie odborné	4A, 5B	Post-sekundárne, neterciárne
2	Úplné stredné odborné	3A	Stredné
	Úplné stredné všeobecné	3A	
	Stredné odborné vzdelanie	3C	
	Nižšie stredné odborné	2C	
1	Základné	2A, 2B	Základné
	Neukončené základné	0, 1	Predprimárne, primárne

Zdroj: ILO (2012); MŠVVaŠ SR (2018).

V druhom kroku sme sa pozreli na pracovnú mobilitu pracovných migrantov a odídenov z Ukrajiny. Pre účely analýzy zamestnaneckých trajektórií (angl. occupational trajectories) sme prekódovali SK ISCO-08 kód každej pracovnej pozície na medzinárodný socioekonomický index ISEI-08, ktorý odráža vzdelanie a príjem v jednotlivých zamestnaniach (Ganzeboom a kol. 1992; Ganzeboom 2010).⁹ Keďže škála ISEI-08 bola vytvorená na základe úrovne vzdelania a príjmov takmer 200 tis. ľudí zo 42 krajín, jej hodnoty sú medzinárodne porovnateľné a na rozdiel od ISCO-08 škály je možné s nimi pracovať ako s kontinuálnou premennou. V prípade skúmanej populácie občanov Ukrajiny pracujúcich na Slovensku má ISEI-08 skóre rozsah od 10 (napríklad pomocníci v kuchyni) po 89 (napríklad lekári). Index ISEI-08 sa štandardne využíva ako indikátor statusu zamestnania pri analýze zamestnaneckých trajektórií migrantov (napr. Akresh 2008; Ala-Mantila a Fleischmann 2018; Landesmann a Leitner 2020).

⁷ Medzinárodná štandardná klasifikácia vzdelania.

⁸ Metodika pre integrované zmapovanie ISCED je dostupná na:

https://www.minedu.sk/data/files/2602_metodika_mapovania_isced_podla_dosiahnutého_stupňa_vzdelania.pdf.

⁹ Vychádzali sme z prevodníka, ktorý je dostupný na nasledujúcej webovej adrese:

http://www.harryganzeboom.nl/isco08/isco08_with_isei.pdf.

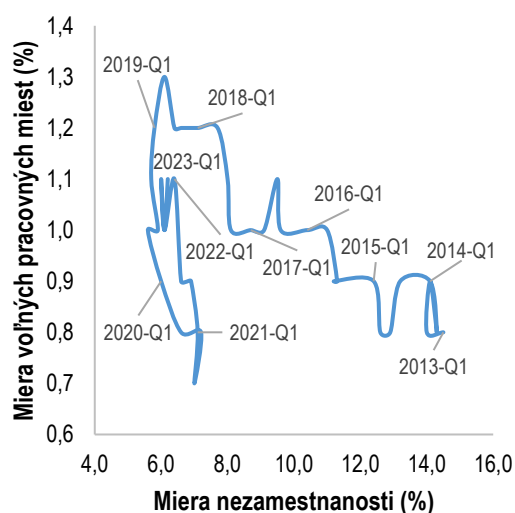
Status zamestnania sme merali v dvoch obdobiach. Konkrétne, porovnali sme socioekonomický status prvého a posledného zamestnania na Slovensku zvlášť pre pracovných migrantov a zvlášť pre odídenčov. Ak je posledné zamestnanie zároveň prvé, považovali sme ho aj za prvé zamestnanie (pozri Landesmann a Leitner 2020). Trajektórie zamestnania sme ďalej desagregovali na základe dosiahnutého vzdelania.

Obdobne sme postupovali aj pri analýze trajektórie príjmov, v ktorej sme porovnali príjem v prvom zamestnaní s príjmom v poslednom zamestnaní na Slovensku. Údaje o príjme pochádzajú so Sociálnej poisťovne, pričom príjem je definovaný ako vymeriavací základ (zvyčajne hrubá mzda), ktorý sa používa pri výpočte výšky poistného. V tomto prípade sme však populáciu obmedzili na osoby zamestnané na základe pracovného pomeru, aby sme zabezpečili porovnateľnosť príjmu medzi pracovnými migrantmi, ktorí sa môžu zamestnať len na základe pracovného pomeru, a odídencami, ktorí môžu pracovať aj na základe dohody. Keďže poznáme výšku mesačného príjmu, ale nepoznáme výšku úväzku, zo sledovanej populácie sme vylúčili aj všetky osoby, ktoré nepracovali počas celého mesiaca alebo ktorých vymeriavací základ bol pod úrovňou minimálnej mzdy. Pri porovnávaní príjmov sme tak pracovali s menšou populáciou 2 937 pracovných migrantov a 13 208 odídenčov. Príjmové trajektórie boli opäť desagregované na základe dosiahnutého vzdelania.

5 Integrácia pracovných migrantov a odídenčov z Ukrajiny na slovenskom trhu práce

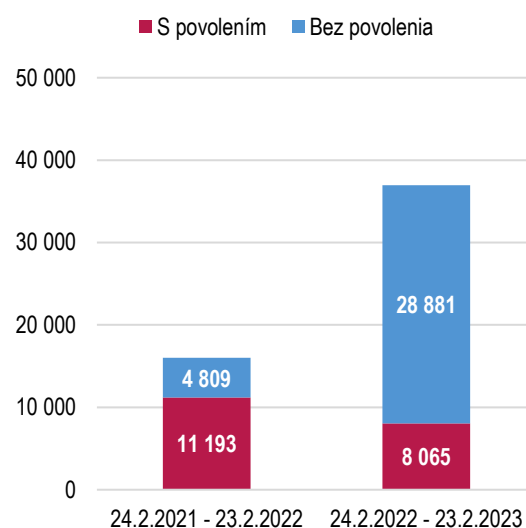
V sledovanom období od februára 2021 do februára 2023 bol slovenský trh práce vo vynikajúcej kondícii. Miera nezamestnanosti, aj miera voľných pracovných miest sa dostávali na úrovne pred pandémie COVID-19 (Graf 5). Posun Beveridgovej krivky dovnútra oproti obdobiu pred pandémie naznačuje, že sa zvyšovala efektívnosť obsadzovania pracovných miest. Pokles nezamestnanosti v čase, keď slovenský trh práce absorboval desaťtisíce Ukrajincov, zároveň indikuje, že odídenenci nesúperili o prácu s domácim obyvateľstvom, ale naopak, pomáhali zmierňovať nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily. Túto hypotézu podporuje aj skutočnosť, že sa vo veľkej miere zamestnávali na pozíciách, ktoré ÚPSVaR vedie ako zamestnania s nedostatkom pracovnej sily (viď nižšie).¹⁰ Výnimkou boli len regulované povolania, ako napríklad lekár alebo zdravotná sestra, ktoré sa odídencom pre dlhý a komplikovaný proces uznávania dokladov nedarilo obsadzovať.

Graf 5 Beveridgova krivka



Zdroj: Eurostat, [LFSQ_URGAN_custom_6974958], [JVS_Q_NACE2_custom_6974933].

Graf 6 Počet občanov Ukrajiny, ktorí obsadili pracovné miesta v období rok pred vojnou a rok po vojne



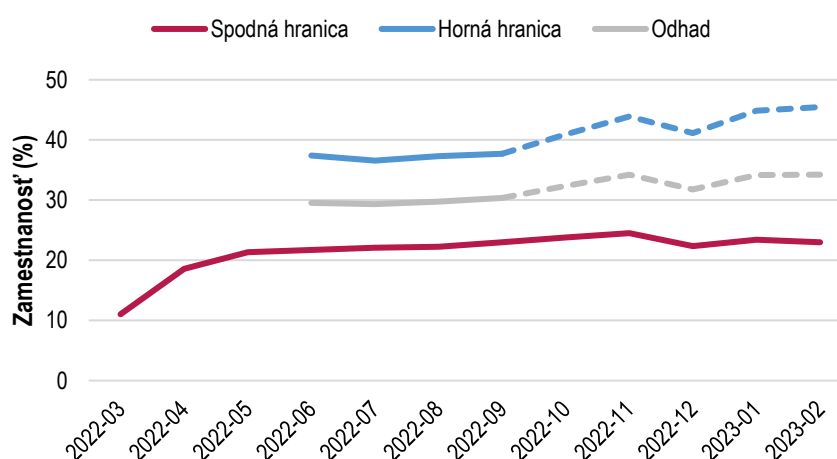
Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP.

¹⁰ Aktuálny zoznam nedostatkových profesií je zverejňovaný štvrťročne na webovej stránke ÚPSVaR: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/generate_page.php?page_id=806803.

Počas roka pred začiatkom ruskej agresie na Ukrajine sa na Slovensku zamestnalo 16 002 občanov Ukrajiny, ktorí obsadili 18 591 pracovných miest (Graf 6). Väčšina z nich pracovala na základe povolenia na zamestnanie, jednotného povolenia na pobyt a zamestnanie alebo modrej karty. Počas roka po ruskej invázii sa na Slovensku zamestnalo 36 946 občanov Ukrajiny, ktorí obsadili 48 728 pracovných miest. Pomer pracujúcich na základe niektorého z pracovných povolení a pracujúcich bez povolenia sa však výrazne zmenil vďaka štatútu dočasného útočiska, ktoré Slovensko začalo občanom Ukrajiny poskytovať od 1. marca 2022, a s ktorým občania Ukrajiny automaticky získali právo pracovať bez pracovného povolenia (bližšie informácie o počtoch pracujúcich podľa typu povolenia alebo výnimky sú dostupné v Prílohe 3).

Hneď v prvom mesiaci vojny si na Slovensku našlo prácu 11 % odídencov v produktívnom veku 18 až 64 rokov. Odhadovaná miera zamestnanosti sa však v júni až septembri 2022 rýchlo ustálila a pohybovala sa v rozmedzí od 22,3 % do 37,2 % (Graf 7, Box 1). Za predpokladu, že počet nepracujúcich sa od septembra 2022 výrazne nezmenil, odhadujeme, že vo februári 2023 miera zamestnanosti dosiahla 34,2 %. K zhruba rovnakému odhadu zamestnanosti odídencov (34,5 %) sme sa dostali aj za jednoduchého predpokladu, že tak ako z Česka, aj zo Slovenska odišla zhruba tretina odídencov v produktívnom veku. Pre porovnanie, v Česku dosiahla zamestnanosť odídencov k 7. aprílu 2023 zhruba 36 %.¹¹ V niektorých krajinách, ako napríklad v Estónsku, Holandsku, Litve alebo v Spojenom kráľovstve, však zamestnanosť odídencov presiahla už 40 % (Dumont a kol. 2023). Zamestnanosť odídencov na Slovensku má preto ešte potenciál rásť.¹²

Graf 7 Odhad zamestnanosti odídencov z Ukrajiny v produktívnom veku (18 až 64 rokov)



Zdroj: ÚPSVaR, UNHCR, výpočty ISP. Poznámka: Spodná hranica bola vyrátaná ako podiel zamestnaných na celkovom počte žiadateľov o dočasné útočisko v SR. Horná hranica bola vypočítaná ako podiel na súčte pracujúcich odídencov a Ukrajincov, ktorí získali finančnú pomoc z UNHCR. Odhadovaná miera zamestnanosti bola vyrátaná ako aritmetický priemer týchto dvoch hodnôt. Prerušovanou čiarou sú uvedené hodnoty za predpokladu, že počet odídencov v produktívnom veku na Slovensku bol rovnaký ako v septembri 2022.

Medzi pracovnými migrantmi a odídenkami boli výrazné rozdiely v predošlej pracovnej skúsenosti na Slovensku.¹³ Z nových zamestnaných pracovných migrantov na Slovensku predtým nepracovalo len 39,1 %; z odídencov až 96,9 %. Vzhľadom na rozšírenú dočasnú a okružnú migráciu sme obe populácie obmedzili

¹¹ Viac na: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-nezamestnanost-uprchliku-je-kolem-7-procent-nepracuje-jich-ale-daleko-vic-229449>.

¹² Odhadovanú mieru zamestnanosti môže ovplyvňovať aj rozhodnutie niektorých odídencov začať podnikat', čo spôsobuje, že úrady práce ich ďalej neevidujú ako zamestnancov alebo pracujúcich na dohodu. Podľa odhadov Ministerstva vnútra v čase od 1.3.2022 do 1.6.2023 nastala u zhruba 2 500 občanov Ukrajiny zmena z tolerovaného pobytu s účelom dočasné útočisko na prechodný pobyt za účelom podnikania. Časť odídencov pravdepodobne pracuje aj neformálne. V roku 2022 tvorili občania Ukrajiny až 184 z 291 odhalených prípadov nelegálneho zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín (Národný inšpektorát práce 2023). Odhadnúť skutočný rozsah neformálnej práce však na základe dostupných údajov nie je možné.

¹³ Podrobné údaje o cudzincoch pracujúcich na Slovensku sú dostupné od roku 2013, v ktorom bol spustený Informačný systém služieb zamestnanosti.

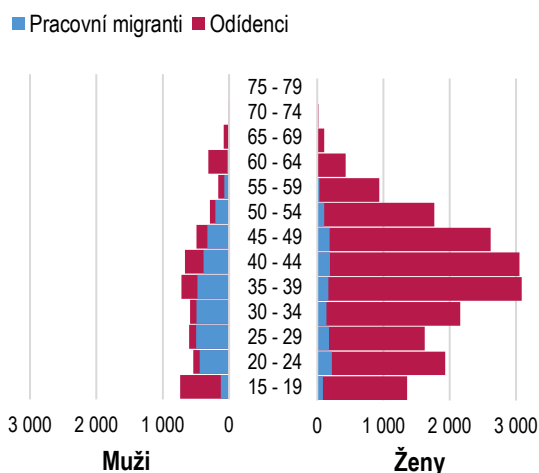
na tých, ktorí na Slovensku predtým nepracovali. Vo výslednom porovnaní tak ostalo 4 373 pracovných migrantov a 24 295 odídencom.

Medzi pracovnými migrantmi a odídenkami existovali aj výrazné rozdiely v rodovom zložení. Takmer tri štvrtiny pracovných miest obsadených pracovnými migrantmi bolo obsadených mužmi. Naopak, takmer 79 % pracovných pozícií obsadených na základe štatútu dočasného útočiska obsadili ženy, keďže muži vo veku 18 až 60 rokov Ukrajinu po ruskej invázii nesmeli opustiť kvôli brannej povinnosti (Graf 8).

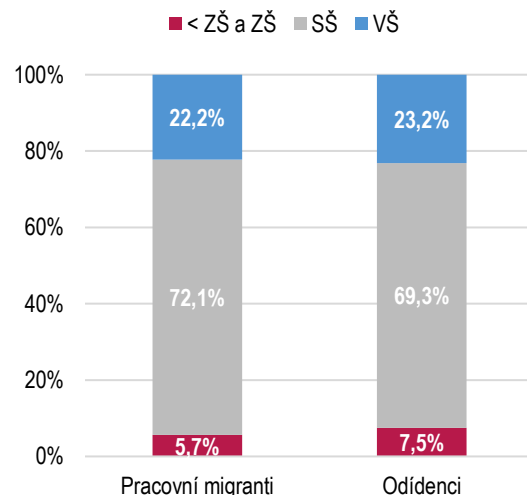
Box 1 Predpoklady odhadu miery zamestnanosti odídencom na Slovensku

Hlavným problémom akéhokoľvek odhadu zamestnanosti odídencom je neexistencia administratívnych údajov o skutočnom počte odídencom na území Slovenskej republiky. Poznáme síce počet osôb, ktorým bol udelený štatút dočasného útočiska, časť týchto osôb sa však medzitým vrátila späť na Ukrajinu alebo sa presunula do iných krajín. Počet navrátiacich pritom nemusí byť zanedbateľný. Napríklad v Českej republike sa vďaka elektronickej registrácii za účelom predĺženia dočasnej ochrany zistilo, že k 1. aprílu 2023 sa späť na Ukrajinu vrátila zhruba tretina osôb, ktorým bol počas prvého roka od začiatku ruskej agresie udelený štatút dočasného útočiska (Ministerstvo vnútra ČR 2023). Podiel pracujúcich na počte žiadateľov v produktívnom veku teda predstavuje spodnú hranicu miery zamestnanosti, pričom skutočná miera zamestnanosti je pravdepodobne vyššia. Pri odhade hornej hranice sme vychádzali z počtu osôb v produktívnom veku, ktorým v období od júna do septembra 2022 UNHCR poskytoval finančnú asistenciu. Keďže počet pracujúcich medzi poberateľmi tejto pomoci bol minimálny, po prirátaní počtu pracujúcich odídencom dostaneme spodný odhad počtu odídencom na Slovensku. Tento odhad však nezachytáva tých odídencom, ktorým síce bol udelený štatút dočasného útočiska, ale na Slovensku nepracovali, ani nepožiadali o finančnú pomoc. Podiel pracujúcich na súčte pracujúcich odídencom a odídencom v produktívnom veku, ktorým UNHCR poskytol finančnú pomoc, preto považujeme za hornú hranicu miery zamestnanosti. Údaje z UNHCR sú dostupné len za mesiace jún až september 2022. V ostatných mesiacoch síce mali odídenci nárok na dávku v hmotnej núdzi, kritéria na jej získanie však boli prísnejšie ako kritéria na získanie pomoci z UNHCR, čo počet nepracujúcich odídencom výrazne podhodnocuje. Pri odhade miery zamestnanosti sme sa preto obmedzili na obdobie jún až september 2023. Odhadovaná miera zamestnanosti predstavuje aritmetický priemer medzi spodnou a hornou hranicou odhadu.

Graf 8 Veková štruktúra nových zamestnaných občanov Ukrajiny



Graf 9 Vzdelanostná štruktúra občanov Ukrajiny



Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP.

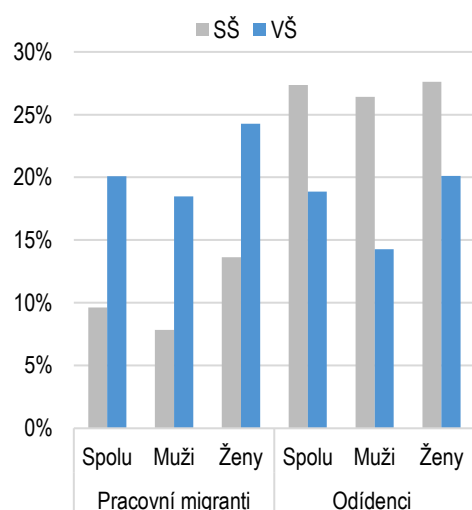
Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP. Pozn.: Podiely sú vypočítané z osôb s vyplnením vzdelaním a SK ISCO-08.

Na rozdiel od rodového zloženia boli rozdiely vo vekovom zložení zanedbateľné. Pracovní migranti mali v priemere 35,1 rokov a odídenci 37,5 rokov. Rovnako aj rozdiely v najvyššie dosiahnutom vzdelaní boli medzi porovnávanými skupinami len minimálne. Až 94,3 % pracovných migrantov, ktorí sa zamestnali na Slovensku, dosiahlo minimálne stredoškolské vzdelanie. Konkrétne, 72,1 % dosiahlo stredoškolské alebo post-sekundárne, neterciárne a 22,2 % vysokoškolské vzdelanie (Graf 9). Základné alebo nižšie vzdelanie dosiahlo len 5,7 % pracovných migrantov z Ukrajiny. V prípade pracujúcich odídcov bol mierne vyšší podiel ľudí so základným (alebo nižším) vzdelaním (7,5 %) na úkor odídcov so stredoškolským alebo post-sekundárnym, neterciárnym vzdelaním (69,3 %). Podiel osôb s vysokoškolským vzdelaním bol v prípade odídcov vyšší len zhruba o 1 percentuálny bod (23,2 %).

5.1 Nesúlad medzi vzdelaním a povoláním

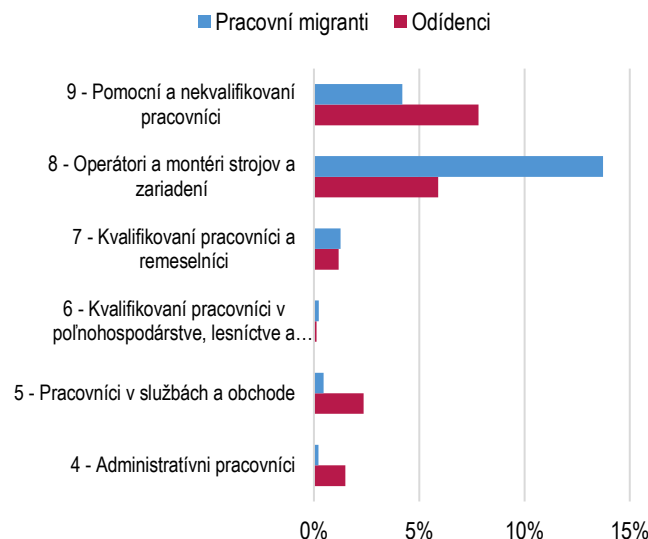
Napriek relatívne malým rozdielom v dosiahnutom vzdelaní pozorujeme výrazné rozdiely v uplatňovaní sa na trhu práce medzi porovnávanými skupinami. V prvom zamestnaní na Slovensku bolo prevzdelaných 29,7 % pracovných migrantov, ale až 46,2 % odídcov (Graf 10). Ženy bývali v priemere prevzdelanejšie ako muži tak v skupine pracovných migrantov (37,9 % žien vs. 26,3 % mužov), ako aj v skupine odídcov (47,7 % žien vs. 40,7 % mužov). Dôležité je tiež podotknúť, že rozdiely v prevzdelanosti medzi pracovnými migrantmi a odídcami boli spôsobené najmä rozdielmi v prevzdelanosti stredoškolsky vzdelaných (viac v Prílohe 4). V prípade pracovných migrantov bolo prevzdelaných 9,6 % osôb so stredoškolským vzdelaním, ale v prípade odídcov až 27,4 % osôb so stredoškolským vzdelaním. Z vysokoškolsky vzdelaných bola prevzdelaná asi pätina tak v prípade pracovných migrantov, ako aj v prípade odídcov. Problematické je však uplatňovanie vysokoškolsky vzdelaných najmä na nízkoqualifikovaných pracovných pozíciách (Graf 11). Až 7,8 % vysokoškolsky vzdelaných odídcov sa prvýkrát zamestnalo na pozícii vyžadujúcej len základné vzdelanie (ISCO 9); ďalších 5,9 % sa zamestnalo ako operatéri a montéri strojov a zariadení (ISCO 08). Ukrajinci teda pomáhajú zmierňovať nedostatok pracovnej sily, dochádza však pritom k mrhaniu ľudským kapitálom.

Graf 10 Prevzdelanosť v prvom zamestnaní na Slovensku



Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP.

Graf 11 Prevzdelanosť vysokoškolsky vzdelaných v prvom zamestnaní na Slovensku



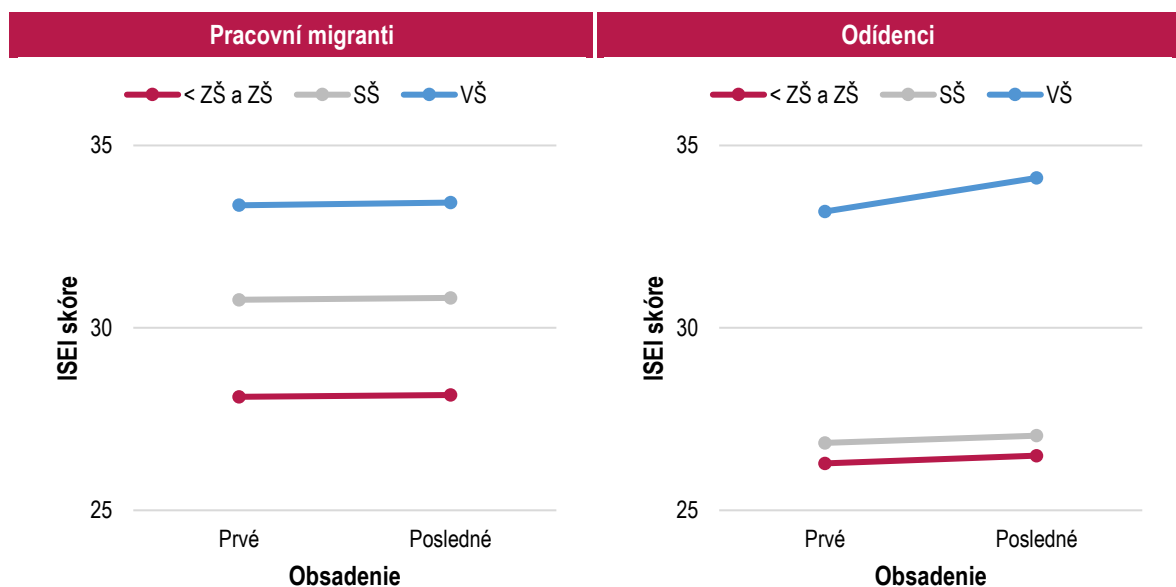
Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP.

Veľká časť prevzdelaných sa koncentrovala v povolaniach vyžadujúcich najnižšiu úroveň zručností. Z pracovných migrantov až 14,3 % pracovalo ako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (ISCO 9), hoci základné a nižšie vzdelanie malo len 5,7 % z nich. V prípade pracujúcich odídcov bol tento nepomer ešte vyšší. Na pozíciách vyžadujúcich najnižšiu kvalifikáciu pracovalo až 37,6 % odídcov, ale základné alebo nižšie vzdelanie malo len 7,5 % z nich.

Pre porovnanie, na Slovensku bolo v 4. štvrtroku 2022 na základe údajov z výberového zisťovania pracovných síl (LFS) prevzdelaných len 13,1 % a podvzdelaných 16,6 % populácie (Príloha 5). Priamo na Ukrajine bolo podľa jedného odhadu v roku 2013 prevzdelaných takmer 40 % pracujúcich, pričom najvyšší nesúlad medzi vzdelaním a zamestnaním existoval v prípade starších zamestnancov s diplomom z tzv. učilišťa („uchilische“), na ktorom bolo možné získať stredoškolské, aj post-sekundárne vzdelanie (Kupets 2016). Miera prevzdelanosti odídencom z Ukrajiny na Slovensku je teda vyššia ako miera prevzdelanosti celej populácie na Ukrajine. Pri porovnaní však treba vziať do úvahy, že odhad prevzdelanosti na Ukrajine vychádzal zo staršej ISCO-1988 klasifikácie, ktorá priradzovala rôzne úrovne požadovaného vzdelania zamestnaniam s veľmi podobnými úlohami a činnosťami. Odhady prevzdelanosti pracujúcich Ukrajincov na Slovensku už vychádzajú z novej klasifikácie ISCO-08, ktorá pri určovaní úrovne zručností uprednostňuje úlohy a činnosti vykonávané v rámci daného zamestnania pred formálnym vzdelaním. Pre účely tejto analýzy je preto podstatnejší rozdiel v prevzdelanosti medzi pracovnými migrantmi a odídenkami na Slovensku.

Pracovní migranti sa po zamestnaní na Slovensku neposúvali do vyššie kvalifikovaných. Toto zistenie nie je prekvapivé, keďže pracovné (alebo iné povolenie) sa vydáva na konkrétne pracovné miesto. Počas sledovaného roka sa preto na miesto s vyšším ekonomickým statusom (meraným pomocou indexu ISEI) posunulo len 1,9 % migrantov. Odídencom sa darilo na pracovné pozície vyžadujúce vyššiu úroveň vzdelania posúvať rýchlejšie. V priebehu roka sa na pracovné miesto s vyšším socioekonomickým statusom posunulo až 8,7 % odídencom. Treba však podotknúť, že nešlo o dramatické posuny. Napríklad v prípade vysokoškolsky vzdelaných odídencom šlo o posun zo zamestnaní s priemernou ISEI hodnotou 33,2 (hodnotu 33 majú napríklad predavači) na zamestnania s priemernou ISEI hodnotou 34,1 (hodnotu 34 majú napríklad operátori telefónnych ústrední). Odídencom so základným a stredoškolským vzdelaním začínali, aj končili v zamestnaniach s nižším priemerným ISEI skóre ako ich náprotivky v skupine pracovných migrantov (Graf 12). Pracovné migrantky, aj odídenkyne, začínali v zamestnaniach s nižším priemerným ISEI skóre ako ich mužské náprotivky a v priebehu roka sa im ich nedarilo dobiehať (viac v Prílohe 6).

Graf 12 Pracovná trajektória pracujúcich Ukrajincov podľa dosiahnutého vzdelania



Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP.

5.2 Asimilácia príjmov

Pri analýze asimilácie príjmov sme porovnali len príjmy zamestnancov, ktorých poistenie trvalo celý kalendárny mesiac a vymeriavací základ dosiahol aspoň úroveň minimálnej mzdy.¹⁴ To nám na jednej strane umožnilo porovnávať príjmy z porovnateľných zamestnaní, na strane druhej však z porovnania vypadli pracujúci na rôzne typy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré zvyčajne predstavujú neistú prácu (angl. precarious jobs) s nižšou odmenou. Odhadované rozdiely v odmeňovaní sú preto výrazne nižšie ako rozdiely prevzdelanosti, do ktorých boli zahrnutí všetci odídenci, vrátane tých pracujúcich na rôzne typy dohôd.

Reálne mzdy odídcov dosiahli v priemere 1 057 eur mesačne (Tabuľka 4). Pre porovnanie, pracovní migranti v zamestnaneckom pomere zarábali rok pred inváziou 1 079 eur mesačne, t. j. len o 2,1 % viac ako odídenci rok po ruskej invázii.¹⁵ V odmeňovaní existovali rodové rozdiely. Zatiaľ čo odídenkyne zarábali o 5,5 % menej ako pracovné migrantky, muži odídenci zarábali o 4,0 % viac ako pracovní migranti (Príloha 7).

Tabuľka 4 Priemerné mesačné reálne hrubé príjmy pracovných migrantov a odídcov v cenách z februára 2023

Priemerný mesačný reálny hrubý príjem	Pracovní migranti	Odídenci
Muži	1 070 eur	1 114 eur
Ženy	1 099 eur	1 042 eur
Spolu	1 079 eur	1 057 eur

Zdroj: ÚPSVaR, Sociálna poisťovňa, ŠÚ SR, výpočty ISP. Pozn.: Iba poistné vzťahy zamestnancov, ktorých poistenie trvalo celý kalendárny mesiac a vymeriavací základ bol aspoň vo výške minimálnej mzdy. Reálne príjmy deflované CPI.

Keďže priemerná mzda môže veľa skrývať, pozreli sme sa aj na top 20 najpočetnejších povolání odídcov na úrovni podskupín zamestnaní (štvormiestny ISCO kód). Ani tu však nepozorujeme jednoznačné mzdové rozdiely medzi zamestnanými pracovnými migrantmi a odídcami. Najpočetnejším zamestnaním boli montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe, ktorí v priemere zarábali 1 024 eur (Tabuľka 5). Pre porovnanie, priemerná mzda pracovných migrantov v tomto zamestnaní dosiahla počas roka po ruskej invázii v priemere 1 189 eur, t. j. o 16,1 % viac. V prípade druhého najpočetnejšieho zamestnania montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení je však mzdový rozdiel v prospech odídcov, ktorí zarábali o 6,0 % viac ako pracovní migranti. Pri interpretácii však treba vziať do úvahy, že priemerný príjem je najmä v prípade pracovných migrantov rátaný z malého počtu pracovných miest, čo môže ovplyvňovať výsledky.

Tabuľka 5 Priemerné mesačné reálne hrubé príjmy pracovných migrantov pre 20 najpočetnejších povolání odídcov

Zamestnanie (SK ISCO-08)	Pracovní migranti		Odídenci	
	Počet miest	Priemerný príjem	Počet miest	Priemerný príjem
Montážni pracovníci (operátori) v strojárskvej výrobe	642	1 189 eur	2 354	1 024 eur
Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	270	999 eur	1 903	1 062 eur
Pomocní pracovníci vo výrobe	304	1 424 eur	1 334	1 141 eur
Upratovačky	2	756 eur	737	848 eur
Manipulační pracovníci, nosiči	49	851 eur	731	939 eur
Operátori strojov na výrobu výrobkov z plastov	92	1 248 eur	655	1 178 eur
Operátori zariadení na výrobu potravín a podobných výrobkov	97	665 eur	435	823 eur
Pomocníci v kuchyni	4	818 eur	403	836 eur
Montážni pracovníci inde neuvedení	14	1 119 eur	327	1 002 eur

¹⁴ Na rozdiel od pracovných migrantov, ktorí môžu pracovné miesto obsadiť len pracovným pomerom, môžu odídenci pracovať aj na dohodu alebo na základe vyslania na výkon práce na území SR. Pre účely porovnania priemerného hrubého príjmu sme preto brali do úvahy len odídcov v zamestnaneckom pomere, ktorí takto obsadili 75,1 % pracovných miest.

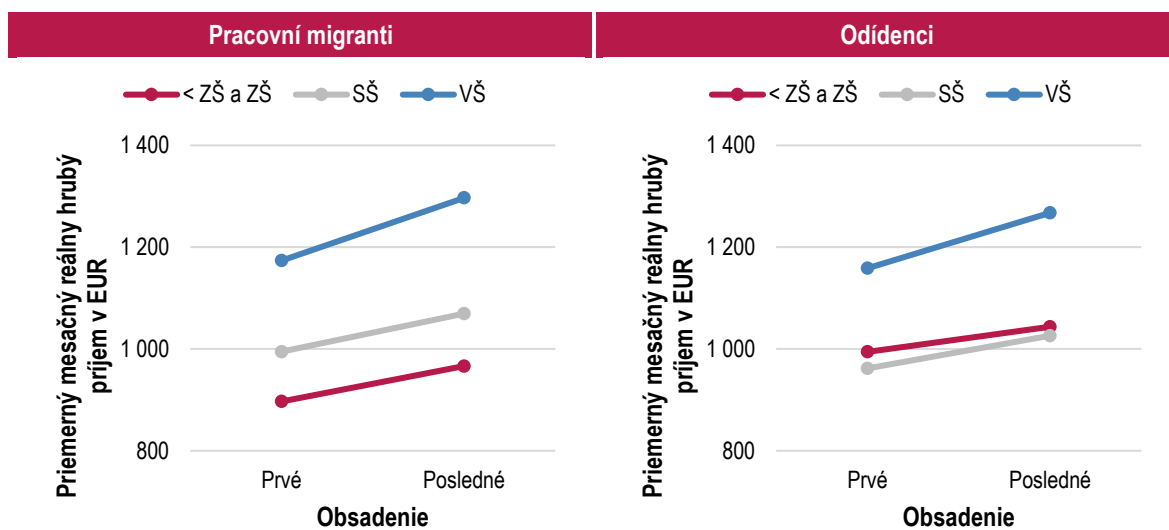
¹⁵ V Prílohe 7 uvádzame aj priemerné mzdy v členení podľa SK ISCO-08. Vzhľadom na nízke početnosti vo väčšine kategórií zamestnaní však môžu byť uvádzané priemerné mzdy málo spoľahlivé.

Pracovníci v sklade	14	1 101 eur	301	973 eur
Operátori stacionárnych zariadení a strojov inde neuvedení	2	1 112 eur	248	1 078 eur
Pomocní pracovníci inde neuvedení	2	1 355 eur	218	893 eur
Operátori vysokozdvížných vozíkov	146	978 eur	185	1 168 eur
Predavači	1	766 eur	178	1 013 eur
Čašníci a someliéri	6	694 eur	152	868 eur
Pomocní pracovníci na stavbách budov	10	653 eur	150	714 eur
Spracovatelia mäsa a rýb a podobní výrobcovia	49	898 eur	131	863 eur
Ruční baliči a plniči	5	912 eur	129	738 eur
Kuchári (okrem šéfkuchárov)	7	852 eur	113	949 eur
Výrobcovia pekárskeho a cukrárskeho výrobkov	9	792 eur	95	995 eur

Zdroj: ÚPSVaR, Sociálna poisťovňa, ŠÚ SR, výpočty ISP. Pozn.: Iba poisťné vzťahy zamestnancov, kde poistenie trvalo celý kalendárny mesiac a vymeriavací základ bol aspoň vo výške minimálnej mzdy. Reálne príjmy deflované CPI.

Rozdiely v odmeňovaní Ukrajincov a Slovákov neboli pred začiatkom ruskej agresie výrazné (Trexima 2022b). Pri porovnaní nominálnych miezd na rovnakej pozícii u rovnakého zamestnávateľa, kde pracuje minimálne 10 zamestnancov z Ukrajiny a 10 domácich zamestnancov, bol v roku 2021 rozdiel v priemernom zárobku zhruba 1,05 % v neprospech ukrajinských štátnych príslušníkov a v prípade mediánu mzdy bol rozdiel opačný, 0,75 % v prospech ukrajinských štátnych príslušníkov (ibid). Toto porovnanie miezd však nezachytáva odídencov.¹⁶

Graf 13 Príjmová trajektória pracujúcich Ukrajincov podľa dosiahnutého vzdelania



Zdroj: ÚPSVaR, Sociálna poisťovňa, ŠÚ SR, výpočty ISP. Pozn.: Priemerná mzda bola vyrátaná z príjmov odídencov v pracovnom pomere. Reálne príjmy deflované CPI.

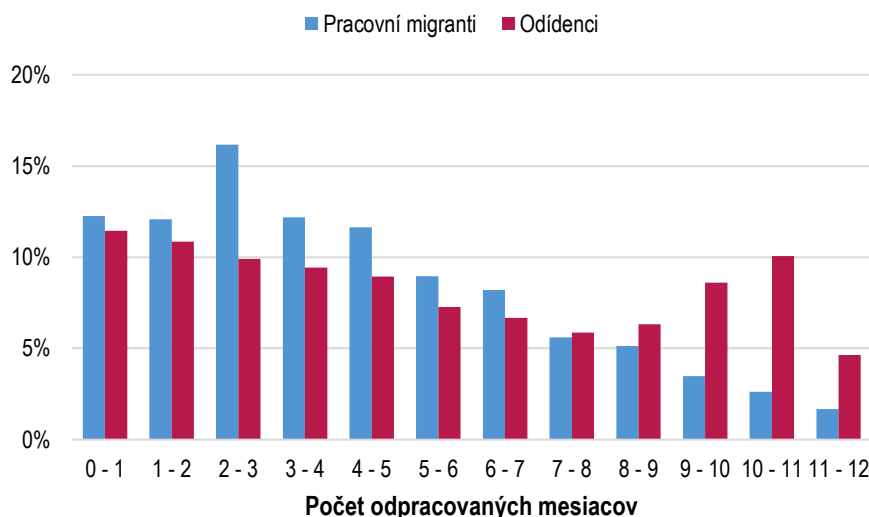
¹⁶ Spôhlivé porovnanie príjmov ukrajinských migrantov a odídencov s príjmami slovenskej populácie komplikuje nedostatok údajov. Na rozdiel od údajov o pracujúcich cudzincoch, údaje o profesií SK ISCO-08 a o výške odmeny za prácu slovenskej populácie sú dostupné len v Informačnom systéme o cene práce (ISCP), z ktorého pri odhadoch vychádzala aj Trexima (2022b). Keďže vo vzorke ISCP sú nadreprezentované veľké firmy, ktoré zvyknú vyplácať vyššie mzdy, býva aj priemerná mzda odhadovaná na základe ISCP vyššia ako priemerná mzda odhadovaná napríklad Štatistickým úradom SR (ŠÚ SR) na základe štvrtročného podnikového zisťovania. Údaje z ISCP preto nie je možné priamo porovnať ani s údajmi zo Sociálnej poisťovne, z ktorých sme vychádzali v tejto analýze. V Prílohe 8 napriek tomu uvádzame priemernú reálnu hrubú mzdu v slovenskej ekonomike v 20 zamestnaniach s najvyšším počtom odídencov podľa ISCP vyjadrenú v cenách z februára 2023: s výnimkou štyroch zamestnaní zarábali odídenci v zamestnaneckom pomere menej ako celoslovenský priemer. Vzhľadom na rozdiely v zbere údajov však treba túto informáciu považovať len za indikatívnu.

Okrem výšky príjmu pracujúcich Ukrajincov je dôležitá aj príjmová trajektória. Zmeny príjmu boli na rozdiel od posunu do zamestnania s iným socioekonomickým statusom oveľa častejšie. V prípade pracovných migrantov aj odídencom došlo k rastu alebo poklesu príjmu až u 87,1 %, resp. 81,8 % z nich. Vysokoškolsky vzdelaným pracovným migrantom vzrástla mzda o 10,5 % a odídencom o 9,4 %; stredoškolsky vzdelaným pracovným migrantom o 7,5 % a odídencom o 6,7 % (Graf 13). Zaujímavé je tiež to, že odídeni so základným a stredoškolským vzdelaním mali v prvom zamestnaní prakticky rovnakú priemernú mzdu, čo odráža ich umiestňovanie v zamestnaniach vyžadujúcich najnižšiu úroveň zručností.

5.3 Pripútanosť k trhu práce

Pracovní migranti na Slovensku v priebehu roka odpracovali v priemere 130,3 dní, odídeni až 164,6 dní. Nižší počet odpracovaných dní v prípade pracovných migrantov pravdepodobne súvisí s častejšou sezónnou prácou (Graf 14). Maximálne 3 mesiace v priebehu roka odpracovalo až 40,5 % migrantov, ale len 32,2 % odídencom. Toto na jednej strane naznačuje, že Ukrajinci sú ochotní na Slovensku pracovať viac, ako im dovoľuje súčasná legislatíva upravujúca zamestnávanie cudzincov z krajín mimo EÚ. Na strane druhej však nevieme, nakoľko je táto ochota pracovať na Slovensku dlhšie spojená so špecifickou situáciou na Ukrajine. Väčšina odídencom totiž prejavila záujem vrátiť sa späť na Ukrajinu. V prieskume Migračného informačného centra IOM z marca až mája 2022 sa až 69 % odídencom plánovalo vrátiť domov, keď to bude znova bezpečné (IOM 2023b).¹⁷ V prieskume zo septembra a októbra 2022 síce percento tých, ktorí sa plánovali vrátiť, kleslo na 48 %, ale toto môže čiastočne odrážať skutočnosť, že mnohí z tých, ktorí sa plánovali vrátiť, tak už spravili, a vo vzorke respondentov sa na rozdiel od respondentov, ktorí návrat v blízkej budúcnosti v pláne nemali, už neobjavili. Existujú aj nepriame dôkazy, že časť odídencom sa po nadobudnutí pracovných skúseností na Slovensku presúva ďalej na západ za lepšie platenou prácou (pozri tiež Trexima 2022a).¹⁸

Graf 14 Odpracované mesiace pracovných migrantov a odídencom podľa dátumu obsadenia pracovného miesta



Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP.

Na rozdiel od pracovných migrantov, ktorí sa môžu zamestnať len v riadnom pracovnom pomere, môžu odídeni využívať aj flexibilné formy práce. Odídeni na dohodu obsadili 24,8 % pracovných miest a dohody predstavovali zhruba rovnaký podiel (28,0 %) na pracovných miestach, z ktorých odídeni v priebehu roka odišli. Flexibilné zamestnávanie teda neprispievalo k nižšej pripútanosti na trh práce. Práca na dohodu však

¹⁷ Správy z prieskumov sú dostupné na stránke IOM tu: <https://dtm.iom.int/slovakia>.

¹⁸ Viac v článku „Slovensko je bezplatné školiace centrum západných fábrik. Domáce firmy opúšťajú aj Ukrajinci“ dostupnom na: <https://www.trend.sk/ekonomika/slovensko-ako-bezplatne-skoliace-centrum-zapadnych-fabrik-domace-firmy-opustaju-aj-ukrajinci>.

slúžila ako stupienok k pracovnému pomeru len v obmedzenej miere. Z tých, ktorí prvé miesto obsadili na dohodu, sa neskôr na pracovný pomer alebo jeho kombináciu s dohodou posunulo len 21,9 % (Tabuľka 6). Ďalších 47,0 % ostalo pracovať len na dohodu a 31,3 % sa rozhodlo v práci na Slovensku nepokračovať.

Tabuľka 6 Typ pracovného pomeru nasledujúceho po prvej práci na dohodu

Skupina odídencom	Počet	Podiel
- s prvým miestom iba na dohodu (spolu)	5 493	100,0 %
- neobsadili ďalšie pracovné miesto	3 375	61,4 %
z toho pracujú aj po sledovanom období	1 666	30,3 %
prestali pracovať	1 709	31,1 %
- s ďalším pracovným miestom	2 118	38,6 %
z toho práca iba na dohodu	913	16,6 %
práca iba na pracovný pomer	959	17,5 %
kombinácia dohoda + pracovný pomer	246	4,5 %

Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP. Pozn.: Štatistiky zahŕňajú aj ukončené pracovné miesta.

6 Závěry

Zahraničná skúsenosť s pracovnou integráciou rôznych typov migrantov naznačuje, že pracovní migranti bývajú na pracovnom trhu v novej krajine úspešnejší ako utečenci (Åslund a kol. 2017; Akresh 2008; Bakker a kol. 2017; Bevelander 2020; Bratsberg a kol. 2017; Dustmann a kol. 2017; Fasani a kol. 2022; Schultz-Nielsen 2017). Skúsenosti zo Slovenska tieto závery podporujú. Napriek minimálnym rozdielom vo vzdelaní sa noví zamestnaní odídencom v porovnaní s novými zamestnanými pracovnými migrantmi častejšie zamestnávali na pozíciách vyžadujúcich len základné vzdelanie a častejšie bývali prevzdelaní.

Rozdiely v úspešnosti pracovnej integrácie pracovných migrantov a odídencom do istej miery odrážajú rozdiely v motivácii a demografickom zložení oboch skupín. Zatiaľ čo pracovní migranti prichádzali na Slovensko s cieľom zamestnať sa a väčšinu z nich tvorili muži, odídencom prichádzali z humanitárnych dôvodov, bez predošlej prípravy a väčšinu z nich tvorili ženy, deti a starší ľudia. Odídencom, respektíve odídenkyne, tak mohli byť motivovaní prijať akúkoľvek prácu, ktorá bola okamžite k dispozícii. Toto podporujú aj zistenia z prieskumu spoločnosti Trexima, podľa ktorého by až 43 % zo 450 ukrajinských uchádzačov o prácu na portáli Internetový sprievodca trhom práce¹⁹, kde sa inzerujú najmä nízkokvalifikované pracovné miesta, prijalo akúkoľvek prácu (Trexima 2022a, Plán obnovy 2021).

Za najväčšiu prekážku zamestnávania označili občania Ukrajiny aj zamestnávateľia nedostatočné ovládanie slovenského alebo požadovaného cudzieho jazyka (Trexima 2022a). Slovenský jazyk podľa prieskumu IOM z februára až marca 2023 ovládalo len 31 % respondentov, anglický 29 % a nemecký 5 % respondentov (IOM 2023a). Dôležitosť jazykových znalostí pri uplatňovaní na slovenskom trhu práce je v súlade so zisteniami tejto analýzy, podľa ktorých sa odídencom zamestnávali najmä na manuálnych pozíciách nevyžadujúcich jazykové znalosti. Napriek tomu, že 22 % respondentov v prieskume IOM považovalo jazykové vzdelávanie za prioritu, bezplatného jazykového (a iného) vzdelávania sa zúčastnil relatívne malý počet odídencom. K 27.2.2023 sa v rámci Národného projektu „Pomáhame odídencom“ - Opatrenie č. 1 Vzdelávanie odídencom²⁰ uzavrelo 3 443 dohôd, čo predstavuje necelých 14 % odídencom, ktorí si na Slovensku našli zamestnanie počas roka od začiatku ruskej agresie. Na základe skúseností z Dánska sa dá predpokladať, že práca vytesňuje (angl. crowd out effect) investície do jazykového vzdelávania (Arendt 2022). Motivácia učiť sa jazyk môže byť ešte nižšia v prípade tých odídencom, ktorí na Slovensku neplánujú zostať dlhodobo. Zároveň však nízky záujem môže byť

¹⁹ Internetový sprievodca trhom práce: <https://www.istp.sk/>.

²⁰ Viac na stránke ÚPSVaR: https://www.upsvr.gov.sk/narodne-projekty-oznamenia-o-moznosti-predkladania-ziadosti-o-poskytnutie-financneho-prispevku/narodny-projekt-pomahame-odidencom-nacionalnij-proekt-dopomagaemo-bizencam.html?page_id=1178638.

dôsledkom nízkej informovanosti o možnosti vzdelávať sa. V prieskume IOM nedostatok informácií o jazykovom vzdelávaní deklarovalo 10 % respondentov (IOM 2023a).

Väčšina odídencom sa uplatňovala skôr na pozíciách vyžadujúcich nízku kvalifikáciu. Napriek tomu, že medzi nedostatkové profesie na Slovensku patria aj mnohé regulované povolania, predovšetkým lekári a sestry, tieto pozície sa aj pre dlhý a komplikovaný proces uznávania dokladov na Slovensku dlhodobo nedarí obsadzovať (Plán obnovy 2021). Vláda preto pristúpila k zjednodušeniu uznávania vzdelania, ktoré je však zatiaľ obmedzené na ukrajinských pediatrov. Za zváženie stojí zjednodušenie režimu uznávania vzdelania aj pre ďalšie špecializácie a povolania.

Analýza je limitovaná dostupnosťou údajov. V prípade odídencom nemáme k dispozícii údaje o poslednom zamestnaní doma, ktoré by nám umožnili posúdiť úvodný pokles pracovného statusu v novej krajine. Rovnako nemáme k dispozícii ani údaje o ďalších faktoroch, ktoré ovplyvňujú integráciu na trhu práce, ako napríklad počet závislých osôb a z neho vyplývajúce opatrovateľské povinnosti (angl. caring responsibilities) alebo údaje o zdravotnom stave. V prípade domáceho obyvateľstva nemáme k dispozícii administratívne údaje o SK ISCO-08 kóde aktuálneho povolania, čo nám znemožňuje spoľahlivú komparáciu s prevzdelanosťou a príjmami občanov Slovenska. Hlbšia kvantitatívna analýza pracovnej integrácie odídencom z Ukrajiny preto bude možná až na základe údajov prieskumov, ktoré budú obsahovať aj dodatočné socioekonomické údaje.

Referencie

Akresh, I.R., 2008. Occupational trajectories of legal US immigrants: Downgrading and recovery. *Population and Development Review*, 34(3), pp.435-456.

Ala-Mantila, M. a Fleischmann, F., 2018. Gender differences in labour market integration trajectories of recently arrived migrants in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(11), pp.1818-1840.

Arendt, J.N., 2022. Labor market effects of a work-first policy for refugees. *Journal of Population Economics*, 35(1), pp.169-196.

Åslund, O., Forslund, A. a Liljeberg, L., 2017. Labour market entry of non-labour migrants-Swedish evidence (No. 2017: 15). Working Paper.

Åslund, O., Engdahl, M. a Rosenqvist, O., 2022. Limbo or Leverage? Asylum Waiting and Refugee Integration.

Bahna, M., 2018. Study choices and returns of international students: On the role of cultural and economic capital of the family. *Population, Space and Place*, 24(2), p.e2082.

Baker, M. a Benjamin, D., 1997. The role of the family in immigrants' labor-market activity: an evaluation of alternative explanations. *The American Economic Review*, pp.705-727.

Bakker, L., Dagevos, J. a Engbersen, G., 2017. Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(11), pp.1775-1791.

Barth, E., Bratsberg, B. a Raaum, O., 2012. Immigrant wage profiles within and between establishments. *Labour Economics*, 19(4), pp.541-556.

Battu, H. a Sloane, P.J., 2004. Over-education and ethnic minorities in Britain. *The Manchester School*, 72(4), pp.535-559.

Bevelander, P., 2011. The employment integration of resettled refugees, asylum claimants, and family reunion migrants in Sweden. *Refugee Survey Quarterly*, 30(1), pp.22-43.

- Bevelander, P., 2020. Integrating refugees into labor markets. IZA World of Labor.
- Bevelander, P. a Pendakur, R., 2014. The labour market integration of refugee and family reunion immigrants: A comparison of outcomes in Canada and Sweden. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(5), pp.689-709.
- Borjas, G.J., 1985. Assimilation, changes in cohort quality, and the earnings of immigrants. *Journal of Labor Economics*, 3(4), pp.463-489.
- Borjas, G.J., 1995. Assimilation and changes in cohort quality revisited: what happened to immigrant earnings in the 1980s? *Journal of Labor Economics*, 13(2), pp.201-245.
- Bratsberg, B., Raaum, O. a Roed, K., 2017. Immigrant labor market integration across admission classes. IZA Discussion Papers, No. 10513, Institute of Labor Economics (IZA), Bonn.
- Chiswick, B.R., 2000. Are immigrants favorably self-selected? an economic analysis. IZA Discussion Papers 131. Institute for the Study of Labor (IZA).
- Chiswick, B.R. a Miller, P.W., 2010. The effects of educational-occupational mismatch on immigrant earnings in Australia, with international comparisons. *International Migration Review*, 44(4), pp.869-898.
- Cooke, T.J., 2008. Migration in a family way. *Population, space and place*, 14(4), pp.255-265.
- Damas de Matos, A., 2017. Firm heterogeneity and immigrant wage assimilation. *Applied Economics Letters*, 24(9), pp.653-657.
- Deneva, N., Holdis, D., Lis, A., Kachanovich A a Sekulova, M. 2014. Access to Employment for Beneficiaries of International Protection in Bulgaria, Poland, Romania and Slovakia. United Nations High Commissioner for Refugees, Regional Representation for Central Europe - 2013. https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2014-02/doc1_39798_559492340.pdf.
- Duleep, H.O., 2015. The adjustment of immigrants in the labor market. In *Handbook of the economics of international migration* (Vol. 1, pp. 105-182). North-Holland.
- Duleep, H.O. a Sanders, S., 1993. The decision to work by married immigrant women. *ILR Review*, 46(4), pp.677-690.
- Dumont, J.C., Liebig, T. a Winter, A., 2023. What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from Ukraine. OECD, Paris. <https://www.oecd.org/ukraine-hub/policy-responses/what-we-know-about-the-skills-and-early-labour-market-outcomes-of-refugees-from-ukraine-c7e694aa/>.
- Dustmann, C., Fasani, F., Frattini, T., Minale, L. a Schönberg, U., 2017. On the economics and politics of refugee migration. *Economic Policy*, 32(91), pp.497-550.
- Dustmann, C. a Van Soest, A., 2002. Language and the earnings of immigrants. *ILR Review*, 55(3), pp.473-492.
- Európska Komisia, 2018. The views of Europeans on the European Union's priorities. Standard Eurobarometer 89, Spring 2018. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/44aab4f2-9abb-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>.
- Eurostat, 2019. Skills mismatch experimental indicators. Methodological note. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7894008/9596077/Methodological_note.pdf.

Fasani, F., Frattini, T. a Minale, L., 2022. (The Struggle for) Refugee integration into the labour market: evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, 22(2), pp.351-393.

Fodor, J., Tomáš Rizman, T. a Šrámková, L., 2018. Šedivíme pomalšie. Správa Európskej komisie o starnutí populácie. Inštitút finančnej politiky, Ministerstvo financií SR. https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/17290/19/AWG_komentar_2018_20180529.pdf.

Ganzeboom, H.B., 2010, May. A new International Socio-Economic Index (ISEI) of occupational status for the International Standard Classification of Occupation 2008 (ISCO-08) constructed with data from the ISSP 2002–2007. In *Annual conference of international social survey programme*, Lisbon (Vol. 1).

Ganzeboom, H.B., De Graaf, P.M. a Treiman, D.J., 1992. A standard international socio-economic index of occupational status. *Social Science Research*, 21(1), pp.1-56.

Green, C., Kler, P. a Leevess, G., 2007. Immigrant overeducation: Evidence from recent arrivals to Australia. *Economics of Education Review*, 26(4), pp.420-432.

Hainmueller, J., Hangartner, D. a Lawrence, D., 2016. When lives are put on hold: Lengthy asylum processes decrease employment among refugees. *Science advances*, 2(8), p.e1600432.

Haluš, M., Hlaváč, M., Harvan, P. a Hidas, S., 2017. Odliv mozgov po slovensky. Inštitút finančnej politiky, Ministerstvo Financií SR, https://www.mfsr.sk/files/archiv/priloha-stranky/4938/60/2017_1_Odliv-mozgov-po-slovensky_20170109.pdf.

Huber, P., Landesmann, M., Robinson, C. a Stehrer, R., 2010. Migrants' skills and productivity: A European perspective. *National Institute Economic Review*, 213, pp.R20-R34.

Hvidtfeldt, C., Schultz-Nielsen, M.L., Tekin, E. a Fosgerau, M., 2018. An estimate of the effect of waiting time in the Danish asylum system on post-resettlement employment among refugees: Separating the pure delay effect from the effects of the conditions under which refugees are waiting. *PLOS One*, 13(11), p.e0206737.

International Organization for Migration (IOM), 2023a. DTM Slovakia "Surveys with refugees from Ukraine: needs, intentions and integration challenges". IOM, Slovakia. https://reliefweb.int/attachments/f68cae7d-29df-4345-9d2d-a3c5264c7d4c/DTM2023_SVK_Needs_Intention_Integration_Jan-Mar_2023.pdf.

International Organization for Migration (IOM), 2023b. "Slovakia — Displacement Surveys with Refugees from Ukraine and TCNs, 2022 Factsheet." <https://dtm.iom.int/reports/slovakia-displacement-surveys-refugees-ukraine-and-tcns-2022-factsheet?close=true>.

Kahanec, M. a Mýtna Kureková, L., 2016. Did post-enlargement labor mobility help the EU to adjust during the great recession? The case of Slovakia (pp. 189-218). Springer Berlin Heidelberg.

Kľúčik, M. a Kubala, J. 2023. Pomáhať utečencom sa opláti. Dôsledky utečeneckej vlny na ekonomiku a verejné financie. Inštitút finančnej politiky, MF SR.

Kossoudji, S.A., 1988. English language ability and the labor market opportunities of Hispanic and East Asian immigrant men. *Journal of Labor Economics*, 6(2), pp.205-228.

Kupets, O., 2016. Education-job mismatch in Ukraine: Too many people with tertiary education or too many jobs for low-skilled?. *Journal of Comparative Economics*, 44(1), pp.125-147.

Landesmann, M. a Leitner, S.M., 2020. Refugees' Integration into the Austrian Labour Market: Dynamics of Occupational Mobility and Job-Skills Mismatch (No. 188). The Vienna Institute for International Economic Studies (wiiw).

Leuven, E. a Oosterbeek, H., 2011. Overeducation and mismatch in the labor market. *Handbook of the Economics of Education*, 4, pp.283-326.

Lindley, J., 2009. The over-education of UK immigrants and minority ethnic groups: Evidence from the Labour Force Survey. *Economics of Education Review*, 28(1), pp.80-89.

Lubotsky, D., 2007. Chutes or ladders? A longitudinal analysis of immigrant earnings. *Journal of Political Economy*, 115(5), pp.820-867.

Lukáč, S. a Hall, R. 2019. "Odchod študentov do zahraničia." V *Analýza zistení o stave školstva na Slovensku, To dá rozum*. <https://analyza.todarozum.sk/analyza-zisteni-o-stave-skolstva-na-slovensku.pdf>.

Martinák, D. a Varsik, S., 2020. Odliv mozgov I: Necestuj tým vlakom! Inštitút vzdelávacej politiky, MŠVVaŠ SR. <https://www.minedu.sk/data/att/18017.pdf>.

Mavromaras, K. a McGuinness, S., 2012. Overskilling dynamics and education pathways. *Economics of Education Review*, 31(5), pp.619-628.

Mavromaras, K., McGuinness, S. a Fok, Y.K., 2009. Assessing the incidence and wage effects of overskilling in the Australian labour market. *Economic Record*, 85(268), pp.60-72.

McManus, W., Gould, W. a Welch, F., 1983. Earnings of Hispanic men: The role of English language proficiency. *Journal of Labor Economics*, 1(2), pp.101-130.

Mesežnikov, G. a Bútorová, Z., 2018. Refugee crisis in Europe: Public opinion, state institutions and party politics in Slovakia. *Phantom menace. The politics and policies of migration in Central Europe*, pp.53-81.

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu, 2018. Národná klasifikácia vzdelania. Dostupné na: <https://www.minedu.sk/data/files/3772.pdf>.

Ministerstvo vnitra České republiky, 2023. V České republice je aktuálně 325 tisíc uprchlíků z Ukrajiny. <https://www.mvcr.cz/clanek/v-ceske-republice-je-aktualne-325-tisic-uprchliku-z-ukrajiny.aspx>.

Národný inšpektorát práce, 2023. Informatívna správa o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania za rok 2022. <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2023/06/Sprava-za-rok-2022.pdf>.

OECD, 2020. Education at a Glance. Table B6.3. Mobility patterns of foreign and international students (2018). Available from: https://www.oecd-ilibrary.org/education/mobility-patterns-of-foreign-and-international-students-2018_97549abb-en.

OECD, 2022. OECD Economic Surveys: Slovak Republic. <https://doi.org/10.1787/78ef10f8-en>.

Piracha, M., Tani, M. a Vadean, F., 2012. Immigrant over-and under-education: The role of home country labour market experience. *IZA Journal of Migration*, 1, pp.1-21.

Piracha, M. a Vadean, F., 2013. Migrant educational mismatch and the labor market. *In International handbook on the economics of migration* (pp. 176-192). Edward Elgar Publishing.

Poot, J. a Stillman, S., 2010. The importance of heterogeneity when examining immigrant education-occupation mismatch: evidence from New Zealand.

Prezídium Policajného zboru, 2022. Štatistický prehľad legálnej a nelegálnej migrácie cudzincov na Slovensku. https://www.minv.sk/swift_data/source/policia/hranicna_a_cudzinecka_policia/rocenky/rok_2022/2022-rocenka-UHCP-SK.pdf.

Rho, D. a Sanders, S., 2021. Immigrant earnings assimilation in the United States: a panel analysis. *Journal of Labor Economics*, 39(1), pp.37-78.

Sanroma, E., Ramos, R. a Simón, H., 2008. The portability of human capital and immigrant assimilation: Evidence for Spain.

Schultz-Nielsen, M.L., 2017. Labour market integration of refugees in Denmark. *Nordic Economic Policy Review*, 7, pp.55-90.

Slovenská akadémia vied, 2023. Podpora Slovákov a Sloveniek k prijatiu odídencov z Ukrajiny postupne klesá. https://www.sav.sk/?lang=sk&doc=services-news&source_no=20&news_no=11059.

Szicherle, P, Kazaz, J. a Centre for Democracy and Resilience (2022) Perception of Ukrainian refugees in the V4. Support with some reservations. Globsec. https://www.globsec.org/sites/default/files/2022-12/GLTrends_Ukraine_refugees_summary%20v13%20spreads.pdf.

Tainer, E., 1988. English language proficiency and the determination of earnings among foreign-born men. *Journal of Human Resources*, pp.108-122.

Trexima, 2022a. 56 percent Ukrajincov plánuje zostať na Slovensku aj po ukončení vojny. <https://www.trexima.sk/56-percent-ukrajincov-planuje-zostat-na-slovensku-aj-po-ukonceni-vojny%ef%bf%bc/>.

Trexima, 2022b. Situácia na trhu práce je priaznivá aj napriek konfliktu na Ukrajine. <https://www.trexima.sk/situacia-na-trhu-prace-je-priazniva-aj-napriek-konfliktu-na-ukrajine%EF%BF%BC/>.

Ukrayinchuk, N. a Havrylchuk, O., 2020. Living in limbo: Economic and social costs for refugees. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie*, 53(4), pp.1523-1551.

Príloha 1: Aktívne opatrenia trhu práce pre odídencom z Ukrajiny

NP „Pomáhame odídencom“

Cieľom projektu je zvyšovať zamestnateľnosť odídencom prostredníctvom štyroch opatrení:

- Opatrenie č. 1: Vzdelávanie odídencom,
- Opatrenie č. 2: Podpora mobility,
- Opatrenie č. 3: Dobrovoľnícke činnosti,
- Opatrenie č. 4: Zapracovanie u zamestnávateľa.

Opatrenie č. 1: Vzdelávanie odídencom

Cieľom opatrenia je vzdelávanie pre odídencom zamerané na získavanie vedomostí, schopností a zručností potrebných pre sociálne začlenenie a integráciu na trh práce. V rámci tohto projektu sú podporované odborné vzdelávacie kurzy, ktoré zodpovedajú potrebám trhu práce a v prípade vzdelávania zameraného na rozvoj kľúčových kompetencií sú podporované vzdelávacie kurzy zamerané na posilňovanie jazykových a počítačových kompetencií.

Príspevok na vzdelávanie odídencom pozostáva z:

- 1) príspevku na vzdelávací kurz vo výške 100 %,
- 2) príspevku na pokrytie časti nevyhnutných osobných výdavkov súvisiacich s účasťou na vzdelávacom kurze vo výške, ktorá závisí od stanoveného pásma vo väzbe na rozsah vzdelávacieho kurzu.

Opatrenie č. 2: Podpora mobility

Cieľom opatrenia je poskytnutie finančného príspevku na úhradu časti nákladov na:

- 1) dochádzku do zamestnania,
- 2) dobrovoľnícku činnosť (Opatrenie č. 3),
- 3) zapracovanie u zamestnávateľa (Opatrenie č. 4).

Príspevok sa poskytuje po dobu najviac 9 po sebe nasledujúcich mesiacov podľa vzdialenostného pásma vo výške:

- a) od 1 km do 10 km - najviac 1,50 eur/1 odpracovaný deň,
- b) nad 10 km - najviac 3,00 eur/1 odpracovaný deň.

Opatrenie č. 3: Dobrovoľnícke činnosti

Dobrovoľníckou činnosťou sa v zmysle toho projektu rozumie forma aktivácie odídenca vykonávaním dobrovoľníckej činnosti. Projekt je určený pre zamestnávateľov ako: obce, samosprávne kraje aj nimi zriadené organizácie, štátne aj súkromné zdravotnícke zariadenia, školy a iné.

Vykonáva sa v rozsahu **max. 80 hodín** mesačne po dobu najviac 6 mesiacov.

Výška príspevku:

- 1) pre odídenca - vo výške najviac v sume aktuálne platného životného minima,
- 2) pre zamestnávateľa - príspevok na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním dobrovoľníckej činnosti najviac 4 % celkovej ceny práce (CCP - 68,46 eur) a príspevok na úhradu časti CCP pre zamestnanca - organizátora najviac 3 % CCP (51,34 eur).

Opatrenie č. 4: Zapracovanie u zamestnávateľa

V rámci tohto opatrenia odídenec vykonáva mentorované zapracovanie u zamestnávateľa formou získavania, zvyšovania a prehľbovania praktických a teoretických skúseností. V rámci tohto opatrenia sa poskytujú finančné príspevky na mentorované zapracovanie zamestnávateľovi ako aj odídencom.

Vykonáva sa v rozsahu max. 4 hodiny denne po dobu najviac 3 mesiacov.

Výška príspevku:

- 1) pre odídencu - vo výške najviac v sume aktuálne platného životného minima,
- 2) pre zamestnávateľa - príspevok na úhradu časti nákladov, ktoré súvisia s vykonávaním zapracovania u zamestnávateľa najviac vo výške 50,00 eur a príspevok na jedného mentora 100,00 eur.

Doba realizácie projektu bola pôvodne dohodnutá na obdobie od 04/2022 do 07/2023 s rozpočtom v celkovej výške 5 062 187,00 eur. Neskôr bol projekt predĺžený na obdobie do 12/2023 a zároveň bol navýšený rozpočet projektu na celkovú sumu 8 282 966,64 eur.

Tabuľka 1.1 Dohodnutá suma a počet uzatvorených dohôd k 27.03.2023

Opatrenie	Dohodnutá suma	Počet dohôd - odídenc	Počet dohôd - zamestnávateľ
č. 1	2 514 741,80 eur	3 817	-
č. 2	570 527,56 eur	1 730	-
č. 3	1 171 569,74 eur	662	290
č. 4	315 608 eur	295	183

Zdroj: ÚPSVaR.

NP „Pomáhame odídencom - poradenstvo“

Cieľom projektu je uľahčiť odídencom začlenenie a integráciu na trh práce prostredníctvom poskytovania poradenských služieb v oblasti orientácie na trhu práce v závislosti od individuálnych potrieb odídencu a v nadväznosti na špecifiká vybraného regiónu v rámci SR.

Počet zamestnancov v rámci projektu bol stanovený na 222, z čoho 170 zamestnancov malo pracovať ako poradcovia a 52 ako poradcovia - komunikátori. Práca poradcov spočíva predovšetkým v poskytovaní informácií a podpory odídencom pri kontakte s potenciálnym zamestnávateľom alebo ďalšími organizáciami v rámci procesu integrácie odídencom na trh práce, resp. do spoločnosti vrátane príslušných administratívnych a obslužných činností. Zamestnanci, ktorí sú prijatí na pozíciu poradca - komunikátor sú nápomocní predovšetkým pri odstraňovaní jazykovej bariéry v súvislosti s komunikáciou s občanmi Ukrajiny v rámci poradenstva a administratívnych úkonov spojených s vypracovávaním všetkých potrebných dokumentov.

Výška príspevku:

Príspevok vo forme paušálu je poskytnutý odídencom, ktorému bolo poskytnuté poradenstvo v rámci projektu vo výške 4,46 eur za jedno osobné stretnutie odídencu s poradcom. Celkový paušálny príspevok pre jedného odídencu za celé obdobie poskytovania poradenstva môže byť vo výške maximálne 13,38 eur (max. 3 osobné stretnutia).

Doba realizácie projektu bola pôvodne dohodnutá od 01.04.2022 do 31.07.2023 s rozpočtom v celkovej výške 8 645 436,80 eur. Neskôr bol projekt predĺžený na obdobie do 12/2023 a zároveň bol navýšený rozpočet projektu na celkovú sumu 6 870 034,60 eur.

Tabuľka 1.2 Dohodnutá suma a počet uzatvorených dohôd k 27.03.2023

Počet prijatých žiadostí	Výška žiadaného príspevku	Počet uzatvorených dohôd	Výška dohodnutého príspevku
5 123	68 518,98 eur	4 485	60 009,30 eur

Zdroj: ÚPSVaR.

Príloha 2: Postup spracovania administratívnych údajov

- Individuálne údaje o štátnych príslušníkoch Ukrajiny, ktorí majú udelené povolenie na zamestnanie, jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie, sú držiteľmi modrej karty Európskej únie (EÚ) alebo spĺňajú podmienky na zamestnanie podľa niektorej z výnimiek uvedenej v § 23a zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti (informačné karty), boli poskytnuté Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny (ÚPSVaR).
- Údaje obsahujú identifikátor osoby rôzneho typu (rodné číslo, číslo pasu, číslo občianskeho preukazu, číslo povolenia na pobyt, číslo dokladu o pobyte), meno, priezvisko, pohlavie, dátum narodenia, stupeň vzdelania, klasifikáciu vykonávaného zamestnania podľa SK ISCO-08, dátum začiatku a dátum ukončenia obsadenia pracovného miesta, IČO zamestnávateľa, klasifikáciu vykonávanej ekonomickej činnosti podľa SK NACE, veľkosť podniku a druh pracovného pomeru.
- Pre občanov Ukrajiny s vydaným povolením na zamestnanie, jednotným povolením na pobyt a zamestnanie alebo modrou kartou EÚ boli vybrané pracovné miesta so začiatkom obsadenia od 24. februára 2021 do 23. februára 2022 (rok pred vypuknutím vojny). Podmienkou bolo, aby takýto občan Ukrajiny nepracoval v SR na pozícii so začiatkom obsadenia od 1. januára 2013 do 23. februára 2021. Z informačných kariet boli vybrané pracovné miesta odídencom so začiatkom obsadenia od 24. februára 2022 do 23. februára 2023 (výnimka podľa § 23a ods.1k - dočasné útočisko). Podmienkou bolo, aby odídenc predtým v SR nepracoval na žiadnej pozícii so začiatkom obsadenia od 1. januára 2013 do 23. februára 2022.
- Osoby v administratívnych údajoch ÚPSVaR boli stotožnené podľa ich mena, priezviska pohlavia a dátumu narodenia, nakoľko v rôznych obdobiach mohli mať uvedený rôzny identifikátor.
- K pracovným miestam Ukrajincov boli doplnené výšky vymeriavacích základov z údajov Sociálnej poisťovne (SP) o poistných vzťahoch zamestnancov, ktoré okrem iného obsahujú aj identifikátor zamestnanca v tvare rodného čísla, štátnu príslušnosť, pohlavie, mesiac poistenia a IČO zamestnávateľa.
- Z dôvodu použitia rôznych typov identifikátorov osôb v údajoch ÚPSVaR a SP sme pri prepájaní pracujúcich Ukrajincov s poistencami v SP vychádzali z nasledovných predpokladov tak, aby bola zabezpečená jednoznačnosť pri stotožnení osôb. Ak v rámci jedného IČO zamestnávateľa v danom mesiaci boli v údajoch ÚPSVaR a SP evidované osoby s Ukrajiniskou štátnou príslušnosťou s rovnakým dátumom narodenia a rovnakým pohlavím, potom považujeme tieto osoby za totožné. V prípade, že v rovnakej firme pracovalo v tom istom mesiaci viacero Ukrajincov s rovnakým dátumom narodenia a pohlavím, potom takýmto osobám nebol priradený žiadny vymeriavací základ. Vylúčené boli aj obdobia poistenia, kedy Ukrajinec pracoval súčasne na viacerých pozíciách, nakoľko v údajoch SP nepoznáme typ vykonávaného zamestnania (SK ISCO-08) a k pracovnému miestu nevieme jednoznačne priradiť poistný vzťah.
- K pracujúcim Ukrajincom boli priradené iba nenulové vymeriavacie základy z poistných vzťahov pre zamestnancov, kde poistenie trvalo celý kalendárny mesiac. Nevieme však rozlíšiť rozsah pracovného úväzku. Ďalšou podmienkou bolo, aby výška vymeriavacieho základu zamestnanca dosahovala v danom mesiaci aspoň úroveň minimálnej mzdy. Reálne príjmy boli deflované indexom CPI a vyjadrené v cenách z februára 2023.
- Vek osoby odpovedá začiatku obsadenia prvého pracovného miesta v sledovanom období.
- Pri sledovaní pracovnej trajektórie Ukrajincov, ktorí pracovali na pozíciách s rovnakým dátumom začiatku obsadenia, za prvé obsadené pracovné miesto považujeme to, ktoré má vyššie ISEI skóre. Rovnaký predpoklad bol použitý aj pri výbere posledného pracovného miesta.
- Pri sledovaní príjmovej trajektórie pracujúcich Ukrajincov za ich prvý hrubý príjem považujeme prvý nenulový vymeriavací základ na prvom obsadenom pracovnom mieste. Posledný hrubý príjem pracujúcich potom odpovedá poslednému vymeriavaciemu základu na poslednom pracovnom mieste.

Príloha 3: Typ povolenia alebo výnimky, na základe ktorých boli obsadzované pracovné miesta

Tabuľka 3.1 Pracovné miesta obsadené na povolenie na zamestnanie, jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie alebo modrú kartu EÚ

Druh povolenia	Počet pracovných miest	
	24.2.2021 - 23.2.2022	24.2.2022 - 23.2.2023
Jednotné povolenie s prieskumom trhu práce	9 965 (78,2 %)	8 353 (89,2 %)
Jednotné povolenie s prieskumom trhu práce - sezónne zamestnanie	4 (0,0 %)	0 (0,0 %)
Jednotné povolenie bez prieskumu trhu práce	2 142 (16,8 %)	890 (9,5 %)
Povolenie na zamestnanie - sezónne zamestnanie	540 (4,2 %)	49 (0,5 %)
Povolenie na zamestnanie - na účel zlúčenia rodiny	77 (0,6 %)	64 (0,7 %)
Povolenie na zamestnanie - s dlhodobým pobytom v EÚ	2 (0,0 %)	8 (0,1 %)
Modrá karta EÚ	7 (0,1 %)	3 (0,0 %)
Spolu	12 737 (100,0 %)	9 367 (100,0 %)

Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP.

Tabuľka 3.2 Pracovné miesta obsadené podľa výnimky v zmysle zákona č. 5/2004 Z. z. (na informačnú kartu)

Výnimka	Počet pracovných miest	
	24.2.2021 - 23.2.2022	24.2.2022 - 23.2.2023
§ 23a ods.1 k) - dočasné útočisko	17 (0,3 %)	34 055 (86,5 %)
§ 23a ods.1 e) - na účel štúdia	2 086 (35,6 %)	2 988 (7,6 %)
§ 23a ods.1 a) - má trvalý pobyt na území SR	506 (8,6 %)	664 (1,7 %)
§ 23a ods.1 c1) - na účel zlúčenia rodiny	266 (4,5 %)	417 (1,1 %)
§ 23a ods.1 ag3) - národné vízum v záujme SR schválené vládou	0 (0,0 %)	252 (0,6 %)
§ 23a ods.1 g) - Slovák žijúci v zahraničí	239 (4,1 %)	255 (0,6 %)
§ 23a ods.1 t) - absolvent strednej alebo vysokej školy	222 (3,8 %)	233 (0,6 %)
§ 23a ods.1 u) - na účel zaškolenia	2 003 (34,2 %)	127 (0,3 %)
§ 23a ods.1 b) - osoba s dlhodobým pobytom v EÚ	86 (1,5 %)	124 (0,3 %)
§ 23b - občan EÚ a štátny príslušník tretej krajiny	56 (1,0 %)	75 (0,2 %)
§ 23a ods.1 w) - vyslaný zamestnávateľom v EÚ	282 (4,8 %)	37 (0,1 %)
ostatné	91 (1,6 %)	134 (0,3 %)
Spolu	5 854 (100,0 %)	39 361 (100,0 %)

Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP.

Príloha 4: Nesúlad medzi najvyššie dosiahnutým vzdelaním a úrovňou zručností v prvom zamestnaní

Tabuľka 4.1 Prvé obsadené pracovné miesto pracovných migrantov podľa profesie a vzdelania

Úroveň zručností	Zamestnanie (SK ISCO-08)	Úroveň vzdelania podľa ISCED-97			Spolu
		1	2 + 3	4	
		< ZŠ a ZŠ	SŠ	VŠ	
3 + 4	1 Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	0,00%	0,00%	0,09%	0,09%
4	2 Špecialisti	0,00%	0,12%	1,21%	1,33%
3	3 Technici a odborní pracovníci	0,00%	0,86%	0,84%	1,70%
2	4 Administratívni pracovníci	0,05%	0,30%	0,21%	0,56%
2	5 Pracovníci v službách a obchode	0,02%	0,68%	0,47%	1,17%
2	6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohosp., lesníctve a rybárstve	0,07%	2,24%	0,23%	2,54%
2	7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	0,65%	11,58%	1,26%	13,49%
2	8 Operátori a montéri strojov a zariadení	3,92%	47,22%	13,73%	64,86%
1	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0,96%	9,11%	4,19%	14,26%
Spolu		5,66%	72,10%	22,23%	100,00%

Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP. Pozn.: „< ZŠ a ZŠ“ - neukončené základné a základné vzdelanie; „SŠ“ - nižšie stredné odborné, stredné odborné, úplné stredné všeobecné, úplné stredné odborné vzdelanie a vyššie odborné vzdelania (post-sekundárne, neterciárne) a „VŠ“ - vysokoškolské vzdelanie prvého, druhého a tretieho stupňa.

Tabuľka 4.2 Prvé obsadené pracovné miesto odídencom podľa profesie a vzdelania

Úroveň zručností	Zamestnanie (SK ISCO-08)	Úroveň vzdelania podľa ISCED-97			Spolu
		1	2 + 3	4	
		< ZŠ a ZŠ	SŠ	VŠ	
3 + 4	1 Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	0,00%	0,07%	0,23%	0,30%
4	2 Špecialisti	0,10%	0,45%	3,11%	3,66%
3	3 Technici a odborní pracovníci	0,05%	0,58%	1,00%	1,64%
2	4 Administratívni pracovníci	0,34%	2,01%	1,50%	3,84%
2	5 Pracovníci v službách a obchode	0,50%	4,42%	2,35%	7,27%
2	6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohosp., lesníctve a rybárstve	0,33%	0,55%	0,12%	0,99%
2	7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	0,60%	4,53%	1,18%	6,31%
2	8 Operátori a montéri strojov a zariadení	2,13%	30,41%	5,90%	38,43%
1	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	3,46%	26,28%	7,82%	37,55%
Spolu		7,51%	69,29%	23,20%	100,00%

Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP. Pozn.: „< ZŠ a ZŠ“ - neukončené základné a základné vzdelanie; „SŠ“ - nižšie stredné odborné, stredné odborné, úplné stredné všeobecné, úplné stredné odborné vzdelanie a vyššie odborné vzdelania (post-sekundárne, neterciárne) a „VŠ“ - vysokoškolské vzdelanie prvého, druhého a tretieho stupňa.

Príloha 5: Nesúlad medzi najvyššie dosiahnutým vzdelaním a úrovňou zručností pracujúcich Slovákov v 4. kvartáli 2022

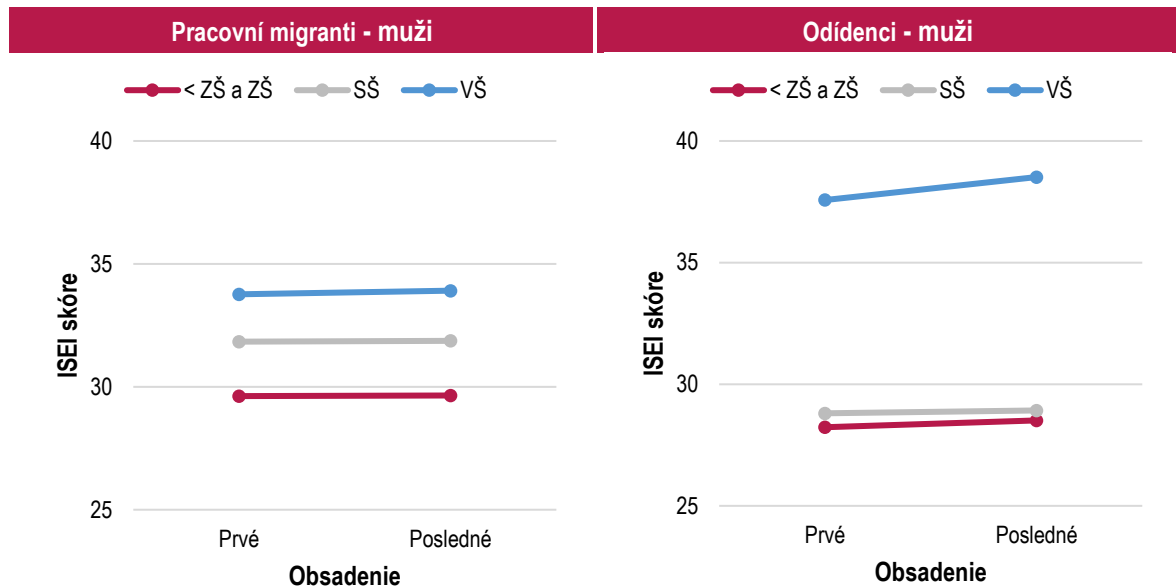
Tabuľka 5.1 Pracujúci občania SR podľa profesie a vzdelania

Úroveň zručností	Zamestnanie (SK ISCO-08)	Úroveň vzdelania podľa ISCED-97			Spolu
		1	2 + 3	4	
		< ZŠ a ZŠ	SŠ	VŠ	
3 + 4	1 Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	0,00%	1,90%	3,79%	5,70%
4	2 Špecialisti	0,03%	3,36%	11,58%	14,97%
3	3 Technici a odborní pracovníci	0,06%	9,49%	7,17%	16,71%
2	4 Administratívni pracovníci	0,11%	6,90%	3,21%	10,20%
2	5 Pracovníci v službách a obchode	0,54%	14,32%	2,36%	17,20%
2	6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohosp., lesníctve a rybárstve	0,07%	0,75%	0,11%	0,92%
2	7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	0,50%	13,73%	0,61%	14,84%
2	8 Operátori a montéri strojov a zariadení	0,63%	12,23%	0,36%	13,23%
1	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0,98%	5,18%	0,08%	6,23%
Spolu		2,92%	67,83%	29,25%	100,00%

Zdroj: Výberové zisťovanie pracovných síl (LFS), Eurostat; výpočty ISP. Pozn.: „< ZŠ a ZŠ“ - neukončené základné a základné vzdelanie; „SŠ“ - nižšie stredné odborné, stredné odborné, úplné stredné všeobecné, úplné stredné odborné vzdelanie a vyššie odborné vzdelania (post-sekundárne, neterciárne) a „VŠ“ - vysokoškolské vzdelanie prvého, druhého a tretieho stupňa.

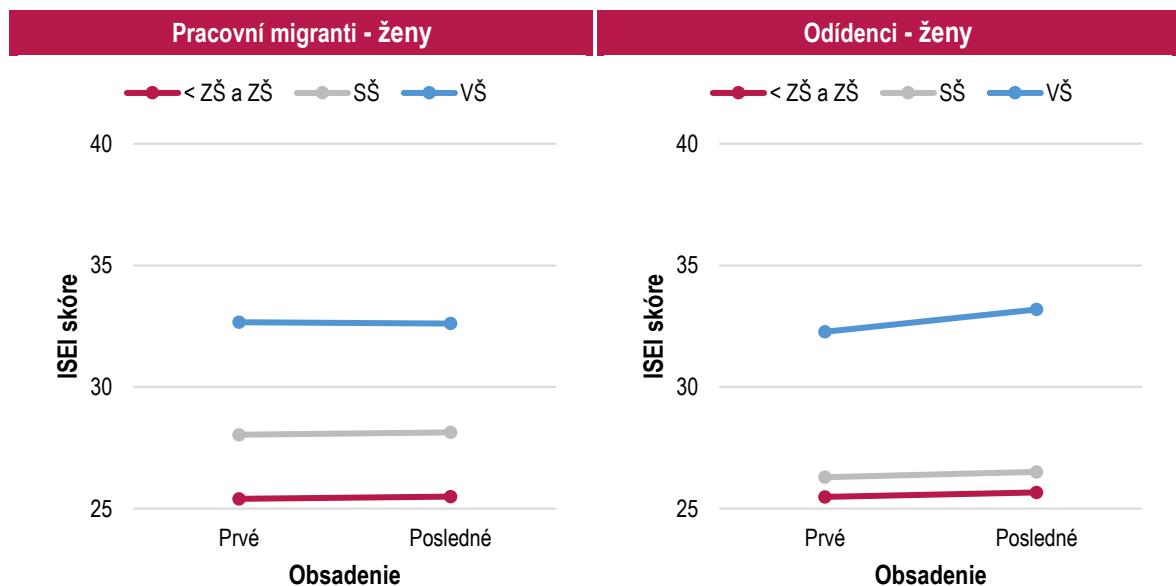
Príloha 6: Rodové rozdiely v pracovnej trajektórii Ukrajincov na Slovensku

Graf 6.1 Pracovná trajektória pracujúcich Ukrajincov podľa dosiahnutého vzdelania - muži



Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP.

Graf 6.2 Pracovná trajektória pracujúcich Ukrajincov podľa dosiahnutého vzdelania - ženy



Zdroj: ÚPSVaR, výpočty ISP.

Príloha 7: Rodové rozdiely v mesačných reálnych hrubých príjmoch pracovných migrantov a odídencov

Tabuľka 7.1 Priemerné mesačné reálne hrubé príjmy pracovných migrantov a odídencov podľa SK ISCO-08 v cenách z februára 2023

Zamestnanie (SK ISCO-08)	Pracovní migranti		Odídenci	
	Počet miest	Priemerný príjem	Počet miest	Priemerný príjem
1 Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	2	1 653 eur	48	2 568 eur
2 Špecialisti	48	2 073 eur	693	1 696 eur
3 Technici a odborní pracovníci	63	1 615 eur	260	1 197 eur
4 Administratívni pracovníci	20	1 219 eur	594	1 095 eur
5 Pracovníci v službách a obchode	37	1 076 eur	921	1 007 eur
6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohosp., lesníctve a rybárstve	44	1 142 eur	69	1 008 eur
7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	396	813 eur	976	977 eur
8 Operátori a montéri strojov a zariadení	2 054	1 048 eur	6 574	1 049 eur
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	428	1 266 eur	4 004	960 eur
Nevyplnené	0	0 eur	28	944 eur
Priemerný reálny hrubý príjem celkový		1 079 eur		1 057 eur

Zdroj: ÚPSVaR, Sociálna poisťovňa, ŠÚ SR, výpočty ISP. Pozn.: Iba poisťné vzťahy zamestnancov, ktorých poistenie trvalo celý kalendárny mesiac a vymeriavací základ bol aspoň vo výške minimálnej mzdy. Reálne príjmy deflované CPI.

Tabuľka 7.2 Priemerné mesačné reálne hrubé príjmy pracovných migrantov a odídencov podľa SK ISCO-08 v cenách z februára 2023 - iba muži

Zamestnanie (SK ISCO-08)	Pracovní migranti		Odídenci	
	Počet miest	Priemerný príjem	Počet miest	Priemerný príjem
1 Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	1	2 537 eur	18	2 897 eur
2 Špecialisti	33	2 256 eur	131	2 247 eur
3 Technici a odborní pracovníci	38	1 533 eur	45	1 334 eur
4 Administratívni pracovníci	13	1 258 eur	136	1 053 eur
5 Pracovníci v službách a obchode	9	1 272 eur	90	1 085 eur
6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohosp., lesníctve a rybárstve	28	1 099 eur	17	867 eur
7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	348	797 eur	393	1 022 eur
8 Operátori a montéri strojov a zariadení	1 431	1 046 eur	1 370	1 085 eur
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	248	1 334 eur	764	986 eur
Nevyplnené	0	0 eur	6	983 eur
Priemerný reálny hrubý príjem celkový		1 070 eur		1 114 eur

Zdroj: ÚPSVaR, Sociálna poisťovňa, ŠÚ SR, výpočty ISP. Pozn.: Iba poisťné vzťahy zamestnancov, ktorých poistenie trvalo celý kalendárny mesiac a vymeriavací základ bol aspoň vo výške minimálnej mzdy. Reálne príjmy deflované CPI.

Tabuľka 7.3 Priemerné mesačné reálne hrubé príjmy pracovných migrantov a odídcov podľa SK ISCO-08 v cenách z februára 2023 - iba ženy

Zamestnanie (SK ISCO-08)	Pracovní migranti		Odídenci	
	Počet miest	Priemerný príjem	Počet miest	Priemerný príjem
1 Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	1	769 eur	30	2 371 eur
2 Špecialisti	15	1 671 eur	562	1 567 eur
3 Technici a odborní pracovníci	25	1 741 eur	215	1 168 eur
4 Administratívni pracovníci	7	1 146 eur	458	1 107 eur
5 Pracovníci v službách a obchode	28	1 013 eur	831	999 eur
6 Kvalifikovaní pracovníci v poľnohosp., lesníctve a rybárstve	16	1 218 eur	52	1 055 eur
7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	48	926 eur	583	947 eur
8 Operátori a montéri strojov a zariadení	623	1 052 eur	5 204	1 040 eur
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	180	1 173 eur	3 240	953 eur
Nevyplnené	0	0 eur	22	933 eur
Priemerný reálny hrubý príjem celkový		1 099 eur		1 042 eur

Zdroj: ÚPSVaR, Sociálna poisťovňa, ŠÚ SR, výpočty ISP. Pozn.: Iba poistné vzťahy zamestnancov, ktorých poistenie trvalo celý kalendárny mesiac a vymeriavací základ bol aspoň vo výške minimálnej mzdy. Reálne príjmy deflované CPI.

Príloha 8: Priemerné mesačné hrubé príjmy v slovenskej ekonomike pre 20 najpočetnejších povolání odídcov

Tabuľka 8.1 Priemerné mesačné reálne hrubé príjmy v slovenskej ekonomike v cenách z februára 2023

SK-ISCO 4	Názov	2Q-2021 až 1Q-2022	2Q-2022 až 1Q-2023
8211	Montážni pracovníci (operátori) v strojárkej výrobe	1 263 eur	1 347 eur
8212	Montážni pracovníci elektrických a elektronických zariadení	1 013 eur	1 085 eur
9329	Pomocní pracovníci vo výrobe	928 eur	961 eur
9112	Upratovačky	717 eur	758 eur
9333	Manipulační pracovníci, nosiči	1 044 eur	1 160 eur
8142	Operátori strojov na výrobu výrobkov z plastov	1 070 eur	1 141 eur
8160	Operátori zariadení na výrobu potravín a podobných výrobkov	1 165 eur	1 249 eur
9412	Pomocníci v kuchyni	732 eur	792 eur
8219	Montážni pracovníci inde neuvedení	1 061 eur	1 120 eur
4321	Pracovníci v sklade	1 167 eur	1 237 eur
8189	Operátori stacionárnych zariadení a strojov inde neuvedení	1 251 eur	1 333 eur
9629	Pomocní pracovníci inde neuvedení	918 eur	961 eur
8344	Operátori vysokozdvížných vozíkov	1 270 eur	1 367 eur
5223	Predavači	962 eur	1 034 eur
5131	Čašníci a someliéri	795 eur	908 eur
9313	Pomocní pracovníci na stavbách budov	787 eur	821 eur
7511	Spracovatelia mäsa a rýb a podobní výrobcovia	1 054 eur	1 117 eur
9321	Ruční baliči a plniči	1 018 eur	1 101 eur
5120	Kuchári (okrem šéfkuchárov)	839 eur	941 eur
7512	Výrobcovia pekárskych a cukrárskych výrobkov	952 eur	1 032 eur

Zdroj: Trexima (ISCP), <https://www.trexima.sk/pre-respondentov/vystupy-a-vykazy-na-stiahnutie/>. Reálne príjmy deflované CPI.