



Posting of workers during  
the COVID-19 pandemic,  
current challenges,  
and future prospects

# NÁRODNÁ ANALYTICKÁ SPRÁVA



Co-funded by  
the European Union

## Úvod

V tejto správe sú zhrnuté kľúčové zistenia v rámci uskutočnenia projektu Posting of workers during the Covid-19 pandemic na Slovensku. Pôjde menovite o zhrnutie výsledkov online prieskumu, prehľad zistení z uskutočnených fókusových skupín a uskutočneného hĺbkového rozhovoru. Výsledky týchto aktivít poukazujú na potrebu podrobnejších aktivít na zvýšenie miery spätnej väzby zo strany rôznych aktérov sektora.

Hlavnú pridanú hodnotu priniesli najmä fókusové skupiny, ktoré prebehli vo veľmi pozitívnej atmosfére a bolo z nich možné extrahovať najväčšiu mieru potrebných informácií. Metóda zisťovania informácií prostredníctvom online prieskumu trpela viacerými problémami, ktoré sú rozvinuté nižšie. Zároveň sa podarilo uskutočniť iba jeden hĺbkový rozhovor. Z toho vyplýva potreba ďalších aktivít na čo najkomplexnejšie spracovanie tejto témy a získanie podstatných vstupov pre lepšie pochopenie dopadov pandémie Covid-19 na vyslaných pracovníkov.

## Vyhodnotenie vstupov

### Online prieskum

Celkovo najslabším vstupom z hľadiska kvality podkladov boli získané vstupy prostredníctvom dotazníkového prieskumu. V tomto smere išlo o významnú mieru úsilia, ktorú podporuje nasledovný prehľad oslovenia kontaktov. Dňa 20. júla 2023 bolo prostredníctvom sekretariátu RÚZ oslovených 112 osôb s požiadavkou na vyplnenie dotazníka realizovaného v rámci projektu Posting of workers during the COVID-19 pandemic, current challenges, and future prospects. RÚZ zaslala dotazník všetkým členským organizáciám v skrytej kópii. Dotazník sa posielal naraz jedným mailom na 112 členov z partnerských organizácií z databázy kontaktov členov RÚZ. Členmi RÚZ sú malé podniky s niekoľkými zamestnancami, ale aj najväčšie priemyselné podniky v krajine, ktorí vytvárajú státisíce pracovných miest. Dotazník bol zaslaný zamestnávateľom zo všetkých oblastí hospodárstva, vrátane priemyslu, stavebníctva, energetiky, obchodu, služieb, cestovného ruchu, bankovníctva a poisťovníctva, IT sektoru a farmácie. Vzhľadom na veľmi slabú spätnú väzbu pri vyplnení dotazníkov, jeden vyplnený dotazník, sme dotazník 12. 8. 2023 distribuovali opäť zástupcom vybraných podnikov, ktorí mali dotazník ďalej distribuovať zamestnancom v ich organizáciách. Oslovili sme sedem zástupcov Sektorovej rady hutníctvo, ťažba a zlievarenstvo a 7. 9. 2023 sme dotazník zaslali 13-tim členom Sektorovej rady pre administratívu, ekonomikua manažment.

Dôvodov pre tento nízky počet odpovedí môže byť viacero. Jedným z faktorov môže byť uskutočnenie prieskumu v rámci letných mesiacov, teda v čase dovoleniek. Druhým faktorom môže byť tiež menšia skúsenosť oslovených zamestnancov s vysielaním. Avšak ako významný

faktor vnímame najmä vysokú náročnosť predloženého prieskumu, ktorá mohla odradiť viacero potenciálnych respondentov od vyplnenia tohto prieskumu.

Samotné výsledky štyroch respondentov poukazujú na zmiešanú skúsenosť s vyslaním do zahraničia. Respondenti pochádzali zo štyroch nasledovných sektorov: výroba, poisťovníctvo, hutníctvo a potravinárstvo. Všetci štyria mali ukončené akademické štúdium v podobe vyššieho vzdelania. V troch prípadoch mali respondenti pracovnú zmluvu na dobu neurčitú, zatiaľ čo v jednom prípade bol respondent bez zmluvy. V porovnaní s prácou doma mali traja respondenti v krajine vyslania rovnaké pracovné podmienky, iba v jednom prípade došlo k zhoršeniu pracovných podmienok z dôvodu vyslania. Napriek tomu všetci štyria respondenti poznamenali, že vyslanie prispelo k ich kariérnemu postupu a v troch zo štyroch prípadov došlo po vyslaní k zvýšeniu mzdy zamestnanca.

Z hľadiska skúsenosti s odbormi ako zástupcami zamestnancov, polovica respondentov uviedla, že má pozitívny názor na odbory / rady zamestnancov, zatiaľ čo druhá polovica uviedla negatívny názor na tieto inštitúcie. Zároveň iba dvaja zo štyroch respondentov boli vyslaní pred pandémiou Covid-19. Ako hlavné zmeny počas pandémie boli zvýšený podiel home office, obmedzenie cestovania k zákazníkom, zavedenie kontrol a testovania, ale aj zhoršené komunikačné kanály a obmedzená sloboda.

Ako hlavné dopady vyplývajúce z pandémie Covid-19 boli respondentmi identifikované nasledovné oblasti: prevaha práce v krajine pôvodu, práca z domu, ako aj väčšie množstvo práce v porovnaní so stavom pred pandémiou. Iba jeden respondent spomenul ako dopad zvýšenie príjmov. Ako problematické aspekty, resp. ťažkosti, ktorým čelili respondenti počas vyslania, boli identifikované: bývanie, jazyk, miestna komunita, preprava ako aj samotná práca / zamestnanie. Až traja zo štyroch respondentov uvažovalo o návrate do krajiny pôvodu, pričom hlavnými dôvodmi boli lepšie zázemie a rodinné dôvody. Naopak jeden respondent uviedol, že o návrate neuvažuje, z dôvodu rýchlej adaptácie v krajine vyslania.

## Výsledky fókusových skupín

Fokusové skupiny prebiehali v rámci dvoch sektorov. Ich výsledky sú zhrnuté separátne podľa kľúčových celkov, ktoré boli diskutované v rámci rozhovorov.

### *Vplyv Covid-19 na proces vysielania pracovníkov v sektore administratívy*

Z hľadiska skúseností zástupcov administratívneho sektora bol proces vysielania pracovníkov do zahraničia úplne pozastavený. Zamestnávateľia nemohli vyslať svojich zamestnancov do iných krajín, ale po pandémie sa to vracia naspäť. Stav sa pomaličky dostáva do takých koľají aké boli pred pandemiou Covid-19. Zároveň bolo pozastavené zamestnávanie agentúrnych zamestnancov zo Srbska alebo z iných krajín. So začiatkom pandémie boli práve títo zamestnanci prepúšťaní ako prví s tým, že noví zamestnanci za vôbec neprijímali. Tým pádom sa ani neriešil len proces vysielania pracovníkov zo Slovenska, alebo na Slovensko

Zároveň diskusiu obohatili zástupcovia z vedeckej oblasti. Podľa nich je potrebné diferencovať medzi rôznymi fázami pandémie z hľadiska vplyvov na vysielanie zamestnancov podľa fáz pandémie. Spolupráca z hľadiska vedeckej oblasti sa obnovila po uvoľnení podmienok cestovania v spolupráci s využívaním online platforiem. Univerzitné prostredie v tejto oblasti malo podobnú skúsenosť, že po spustení pandémie došlo k úplnému prerušeniu medzinárodnej spolupráce a vysielania pracovníkov medzi pracoviskami. Mobilita študentov aj zamestnancov bola zastavená oboma smermi, aj na Slovensko, aj zo Slovenska. Do normálu sa situácia dostala po skončení pandémie. Z hľadiska dopadu pandémie Covid-19 na program Erasmus, že po skončení pandémie stúpol záujem študentov o možnosť vyslania na zahraničné štúdium. Žiaci akoby bažili po tom opäť znovu cestovať.

### *Vplyv Covid-19 na podmienky vyslaných pracovníkov*

V oblasti podmienok vyslaných pracovníkov bola kľúčová existujúca a prijatá legislatíva a všetky vyhlášky, ktoré boli postupne prijaté. V začiatkoch bolo možné pracovníkom vycestovať do zahraničia a problém bol najmä s návratom na Slovensko. Zároveň bolo jednoduchšie pre pracovníkov sa vrátiť z pracovného vyslania, než bolo možné sa vrátiť ľuďom, ktorí vycestovali z mimopracovných dôvodov. Ľudia vracajúci sa z dovolenky sa museli vrátiť do karantény, zatiaľ čo pracovníci nemali povinnosť karantény, pokiaľ to nebola služobná cesta.

V prvej vlne panovala aj zo strany zamestnávateľov vlna obáv ohľadom pandémie, čím sa ukončovali vysielania pracovníkov z dôvodu obáv. Počas druhej vlny týmto zamestnancom bolo umožnené pracovať počas vyslania aj dlhšie. Zároveň ale aj samotní zamestnanci opatrne zvažovali, či sa vrátiť na Slovensko, alebo napríklad len prísť na dovolenku, kedy by následne mohli mať problém sa vrátiť do krajiny vyslania.

## *Zmeny podmienok vyslaných pracovníkov v sektore administratívy počas zdravotnej krízy spôsobenej pandémie Covid-19*

Podľa respondentov sa nerobili zmeny z hľadiska podmienok zamestnávania alebo diferenciácie podmienok medzi vyslanými pracovníkmi aj domácimi pracovníkmi v tretích krajinách. Ak dochádzalo ku kompenzáciám vychádzajúcich z prerušenia práce, tak tieto kompenzácie platili rovnako plošne na všetkých pracovníkov, bez ohľadu na to, či boli domáci alebo zahraniční. Podmienky teda boli dodržiavané a skrz pandémiu nedošlo k zmenám, ktoré by poškodzovali vyslaných pracovníkov v zahraničí.

### *Zmeny z dôvodu pandémie pre vyslaných pracovníkov a spoločnosti z vysielajúcich a hostiteľských krajín*

Za tri roky sa stav aj napriek pandémie dostal do štandardného / normálneho režimu. V období počas pandémie boli zmeny vychádzajúce najmä z právnych nariadení alebo smerníc či zákonov. Podmienky sa teda menili hlavne z dôvodu štátnych nariadení / zásahov, aj tých, čo sa prijali na Slovensku aj tých, čo sa prijali v host'ujúcich krajinách. Išlo tam najmä o Covid pasy, alebo povinné testovanie 24 alebo 48 hodín pred cestou. Človek mohol mať preto problém sa dostať do Českej republiky pokiaľ nemal povolenie alebo výnimku z ministerstva.

Teda podmienky v tomto období boli ovplyvnené jednotlivými nariadeniami. Tým, že sa stav pandémie skončil tak sa upustilo od všetkých týchto nariadení a podmienky sa vrátili do stavu ako bol predtým a žiadne výrazné obmedzenia nezostali.

Často samotnému vyslaniu ešte predchádzala povinnosť vyplniť predvstupové formuláre, čo bolo na pleciach zamestnancov. Napríklad pri vstupe do Českej republiky bolo potrebné vyplniť formulár s informáciami, kedy pracovník príde, cez ktorý hraničný priechod prejde, v akom hoteli bude bývať (s adresou hotela), aká bude dĺžka pobytu. Na Slovensku bol portál e-hranica a podobné portály fungovali aj v zahraničí v tomto období. Podmienky sa teda menili často, ale bolo potvrdené, že Ministerstvo zdravotníctva SR alebo Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR sa snažili dávať online informácie (niekedy s dňovým oneskorením) ohľadom toho, aké sú podmienky vstupu alebo príchodu z rôznych krajín.

### *Plány zamestnávateľov zmierniť budúce riziká vznikajúce v dôsledku pandémie a po pandémii*

Bol uskutočnený prieskum medzi podnikateľmi a z neho vyplynulo, že takéto hrozby podnikatelia ani nevnímajú. Tieto hrozby sú podľa prieskumu podnikateľmi veľmi málo vnímané. Respondenti potvrdili, že takéto kríza je vec, na ktorú sa nedá veľmi pripraviť. Majú za sebou pandémiu, v rámci ktorej sa dokázali prispôbiť, a preto to nevnímajú ako hrozbu do budúcnosti, lebo tomuto stavu budú čeliť, keď k nemu reálne príde.

Podniky sú čiastočne už vybavené zariadeniami, napríklad skenermi teploty, ktoré podniky zakúpili počas pandémie. Teda v budúcnosti, keby došlo k podobnej pandémie tak už budú vybavení.

### *Miera predpokladu zamestnávateľov ohľadom budúceho vývoja procesu vysielania a očakávania od podnikov s vyslanými pracovníkmi*

Hneď po skončení pandémie, prešli do obdobia, kedy začala vojna na Ukrajine. Zlom bol teda taký, že z Ukrajiny, odkiaľ je na Slovensku najviac pracovníkov, sa očakával ďalší prílev zamestnancov. To sa celé, najmä v prípade mužov, zastavilo. V prípade žien tento prílev pokračoval, no došlo k zmenám. Najprv si tieto ženy hľadali miesto, kde by mohli zostať, až potom riešili nejaké zamestnanie.

Aj v tomto smere je to vidieť na trhu práce, že v tomto smere chýbajú zamestnanci rádovo v tisícoch, ktorí by sa na Slovensku vedeli umiestniť. V tomto smere bol práve zlom v tom, že hneď po pandémii prišlo spustenie vojny na Ukrajine.

### *Vplyv Covid-19 na proces vysielania pracovníkov v sektore*

Proces vysielania pracovníkov vo výrobnom sektore bol podľa zástupcov najväčších firiem na Slovensku ovplyvnený pandemiou Covid-19 do výraznej miery, keďže výrazne zmenila a predĺžila hlavne prípravnú fázu najmä v prvopočiatkoch pandémie. Firmy majú skúsenosti najmä s vysielaním pracovníkov na pracovné cesty, nie s dlhodobým vysielaním a s ohľadom na podmienky vysielania v čase pandémie musel byť výrazne zmenený ich prístup. Zástupcovia firiem potvrdili, že boli najmä prvý rok pandémie (rok 2020) pozastavené všetky služobné cesty a bolo nevyhnutné vykonať čo najviac diskusií online formou. Postupne ako sa ten proces legislatívne nastavil z hľadiska podmienok cestovania, tak služobné cesty začali byť možné, ale proces ich vybavovania bol limitujúci. Zástupca priemyslu potvrdil, že práca obchodných cestujúcich, rokovania s obchodnými partnermi všetky prešli do elektronickej podoby, s tým, že jediné oblasti, kde zostalo nevyhnutné vysielanie pracovníkov boli údržba a servis. Ostatné dôvody vysielania pracovníkov boli všetky vyriešené elektronicky.

Bolo nevyhnutné vybavovať výnimku cez jedno alebo dve ministerstvá získať povolenie na to, aby bolo možné uskutočniť vysielanie pracovníkov z cudzích krajín na Slovensko v oblastiach kritických dodávok alebo správu infraštruktúry. Povolenia sa týkali vstupu ako aj dĺžky pobytu. Byrokracia trvala niekoľko týždňov až mesiacov, čo znamenalo výrazné predĺženie procesov. Všetky ostatné oblasti boli presunuté do elektronickej podoby.

### *Vplyv Covid-19 na podmienky vyslaných pracovníkov*

Respondenti mali skúsenosti s pracovnými cestami. Jeden príklad bol s cestami do centrál v USA (Pittsburgh), kde bol významný faktor, že podmienky a vyhlášky sa líšili medzi kontinentmi. Zároveň mali firmy často vlastný pandemický tím, vlastný krízový štáb a vlastného lekára v rámci firmy, ktorí poskytovali zamestnancom celkovú podporu. V tomto smere prebiehala aj komunikácia s centrárou, ale proces bol celkovo náročný a vyčerpávajúci. Ak by neboli dostatočne silnou firmou, ktorá si môže dovoliť takýchto ľudí, tak by to podľa neho bolo oveľa náročnejšie a zamestnanci by išli do neznáma.

## *Zmeny podmienok vyslaných pracovníkov vo výrobnom sektore počas zdravotnej krízy spôsobenej pandémiou Covid-19*

Okrem podmienok vstupu sa zmeny napríklad počas vyslania týkali najmä povinnosti nosiť rúško, napríklad v prevádzke alebo počas stretnutí s inými ľuďmi. Zmenené podmienky platili aj počas voľného času, kedy boli povinnosti používať rúška, testy na Covid-19. Intervaly testov sa menili, niekedy raz za týždeň, niekedy raz za deň. Výsledky chodili elektronickou formou, systém bol manažovaný veľmi dobre.

Pravidlá na Slovensku boli nastavené prísnejšie než v iných, napríklad okolitých, krajinách. Zamestnanci, ktorí chodili na pracovné cesty v roku 2021, kedy sa už situácia začala uvoľňovať, tak videli, že podmienky platné na Slovensku sa v zahraničí nevyžadovali, napríklad povinnosť rúška na verejnosti. Zamestnanci boli teda prekvapení z voľného prístupu v iných krajinách. Následne boli rozčarovaní, prečo sa na Slovensku stále dodržiavajú tak prísne pravidlá v podobe rúšok alebo odstupov, sociálneho distancovania, ktoré v zahraničí už v tejto dobe neboli vyžadované.

### *Zmeny z dôvodu pandémie pre vyslaných pracovníkov a spoločnosti z vysielajúcich a hostiteľských krajín*

Čo sa týka práce pre zamestnávateľov z ohľadu povinností pri vysielaní zamestnancov sa jeden z respondentov vyjadril, keďže bol súčasťou krízového štábu, že zo začiatku to bolo strašné, najmä z hľadiska časovej náročnosti ale aj organizovania stretnutí, nastavovania pravidiel bolo nejasné až chaotické. Pre zamestnávateľa bola hlavne prvá vlna veľmi náročná. Bola snaha, aby sa predišlo ohniskám nákazy na Slovensku. Existovali rôzne plány, ktoré boli pripravené. Každý deň bolo na úrovni zamestnávateľa do procesu manažmentu pandémie zapojených 30 ľudí. Informácie boli neskore, chaotické a často protichodné medzi ministerstvami.

Ďalší respondent poznamenal, že pracovníci, ktorí boli vyslaní po prvej vlne a vrátili sa na Slovensko, tak boli rozčarovaní. Napriek tomu, že existuje a je spracovaná z pohľadu zamestnávateľa smernica, ako postupovať pri vysielaní pracovníkov v prípade pandémie, no je výrazná neochota cestovať pokiaľ sa to dá vyriešiť iným spôsobom.

### *Plány zamestnávateľov zmierniť budúce riziká vznikajúce v dôsledku pandémie a po pandémii*

Zmierniť sa podľa respondentov dajú hlavne tým, čím si spoločnosti prešli doteraz a vďaka čomu majú nastavené a prepracované interné smernice a pravidlá pre vysielanie vrátane toho, čo sa musí kedy udiť, najmä pred odchodom vyslaných pracovníkov. Práve preto jeden z respondentov už Covid-19 ako hrozbu pri vysielaní a hlavne dlhodobom vysielaní nevníma. Spoločnosť sa s týmto rizikom zžila a zakomponovala ho do interných procesov. Samozrejme respondent si je vedomý, že tieto procesy predlžujú trochu celkovú procedúru pri vysielaní zamestnancov no dá sa s týmto žiť. Ďalší respondent potvrdil tieto slová, s tým, že proces vyslania musí mať po novom aj náhradníka v prípade pozitívneho Covid-19 testu, aby bola spoločnosť pripravená. Spoločnosť sa podľa neho naučila žiť a s ohľadom na nepretržitú prácu

v podniku sa na firmu nevzťahovali obmedzenia na nočnú prácu. Počas nepretržitého chodu sa vytvoril v práci systém náhradníkov na jednotlivých smenách. V súčasnosti sa týmto procesom nevenuje už žiadna pozornosť.

*Miera predpokladu zamestnávateľov ohľadom budúceho vývoja procesu vysielania a očakávania od podnikov s vyslanými pracovníkmi*

Respondenti poukázali na potrebu sa presunúť do histórie nad rámec vplyvu pandémie Covid-19. Totiž čo sa týka dlhodobého vysielania pracovníkov na dva, tri alebo štyri roky, za účelom výkonu práce, tak v tejto oblasti bol vrchol aktivity dosiahnutý v rokoch 2001 až 2009, a po kríze 2009 sa to už začalo meniť. Významným faktorom boli aj zistenia samotných vyslaných zamestnancov, že firmy častokrát nemali nastavený retention plan (teda plán udržania zamestnancov po návrate domov).

Tieto ich skúsenosti potom oni podávali ďalej a následne sa výrazne znižovala atraktivita vysielania zamestnancov už od roku 2010 až do dnes. Čiže pokles záujmu sa týkal najmä obdobia pred pandemiou a v posledných rokoch sa tento záujem ustálil.

### **Zhrnutie hĺbkového rozhovoru**

V rámci diskusií s respondentmi došlo k uskutočneniu jedného podrobnejšieho rozhovoru so zástupcom podniku. Ten sa vyjadril, že napriek tomu, že jeho samotná firma nemala žiadnych vyslaných pracovníkov tak pozoroval, že u iných firiem muselo dôjsť k rýchlemu rozhodnutiu, či dôjde k okamžitému stiahnutiu zamestnancov alebo ich ponechaniu v zahraničí na vopred neznáme obdobie bez možnosti návratu. Riziko stiahnutia zamestnancov znamenalo, že firma stratí zástupcov v hosťovskej krajine na dlhé obdobie. Zároveň boli poskytnuté informácie týkajúce sa skúsenosti s vysielaním pracovníkov do Číny, ktoré si vyžadovalo nie len prípravné opatrenia – potreba niekoľkonásobného testovania v priebehu pár dní pred odletom na umožnenie vstupu do lietadla, ale aj povinnú dvojtýždňovú karanténu po príchode do tejto krajiny. Zároveň bolo podotknuté, že podpora pri tomto procese neprebíhala zo strany štátu, ale zo strany materskej firmy z Nemecka.





# Posting of workers during the COVID-19 pandemic, current challenges, and future prospects



Co-funded by  
the European Union

*Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.*