

LIGA ZA ĽUDSKÉ PRÁVA

Integrácia utečencov na trh práce na Slovensku

Výskumná štúdia



MAREC 2021

INTEGRÁCIA UTEČENCOV NA TRH PRÁCE NA SLOVENSKU

Výskumná štúdia

Vydala:

Liga za ľudské práva

Račianska 80

831 02 Bratislava

www.hrl.sk

Autorky:

Katarína Fajnorová

Monika Chaloupková

Grafický dizajn:

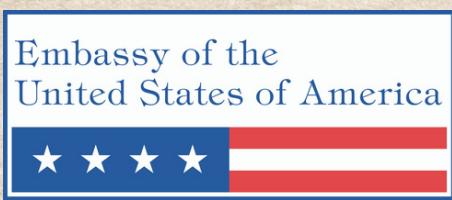
Monika Chaloupková

Recenzentka:

Zuzana Bargerová

© Liga za ľudské práva, 2021

Dokument bol vypracovaný v rámci projektu **Podpora utečencov v ich integrácii na pracovný trh**, ktorý je realizovaný s finančnou podporou **vlády Spojených štátov amerických** v rámci grantovej schémy Julie Taft určenej na pomoc utečencom. Za obsah tohto dokumentu výlučne zodpovedajú jeho autorky.



OBSAH

ZOZNAM SKRATIEK	4
ÚVOD	6
METODOLOGIA	8
PRÁCA A JEJ VPLYV NA INTEGRÁCIU UTEČENCOV	11
PRÁVNY RÁMEC PRÁVA NA PRÁCU V KONTEXTE OSÔB S MEDZINÁRODNOU OCHRANOU	14
A. Medzinárodný právny rámec	14
B. Právny rámec v kontexte práva EÚ a opatrenia pre podporu integrácie osôb s medzinárodnou ochranou na trh práce	15
C. Slovenský právny a inštitucionálny rámec a politiky SR	19
ZISTENIA A ODPORÚČANIA	28
<i>Prierezové zistenie a odporúčanie</i>	28
ROVNAKÉ ZAOBCHÁDZANIE A ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE	28
Špecifické zistenia a odporúčania	33
1) PRÍSTUP ŽIADATEĽOV NA TRH PRÁCE	33
2) JAZYKOVÉ VZDELÁVANIE	39
3) UZNANIE VZDELANIA A ODBORNÝCH ZRUČNOSTÍ	45
4) PROGRAMY „VZDELANIE + PRÁCA“	52
5) PRÍPRAVA NA TRH PRÁCE	56
6) VYUŽITIE POTENCIÁLU ÚRADOV PRÁCE	64
7) SPOLUPRÁCA SO ZAMESTNÁVATEĽMI	73
8) PODPORA UTEČENCOV V PRVÝCH (2) ROKOCH OD UDELENIA MEDZINÁRODNEJ OCHRANY	82
9) OSOBITNÉ PROGRAMY A PODPORA PRE ZRANIETLÉNÉ SKUPINY	93
10) INŠTITUCIONALIZOVANIE INTEGRAČNÉHO PROGRAMU	99
ZÁVER	102
ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV	104
<i>Príloha č. 1 Dotazník pre rozhovory s cieľovou skupinou</i>	109
<i>Príloha č. 2 Podmienky vstupu ŽoA na pracovný trh v EU27 (+ Nórsko, Spojené kráľovstvo, - SVK)</i>	112

ZOZNAM SKRATIEK

- AMF** – Fond pre azyl a migráciu
AMIF - Fond pre azyl, migráciu a integráciu
AZZZ - Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení
CVEK – Centrum pre výskum etnicity a kultúry
DHN – dávka v hmotnej núdzi
EHP – Európsky hospodársky priestor
EMN – Európska migračná siet
EIAS - Európsky inštitút ázijských štúdií
ESF – Európsky sociálny fond
ESF+ - Európsky sociálny fond plus
EÚ – Európska únia
EUROFOUND - Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok
ILO – Medzinárodná organizácia práce
IMF – Medzinárodný menový fond
IOM – Medzinárodná organizácia pre migráciu
IPS – informačné a poradenské služby
IVO – Inštitút pre verejné otázky
MPSVR SR - Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky
MŠVVaŠ SR - Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky
MÚ MV SR – Migračný úrad Ministerstva vnútra Slovenskej republiky
MVO – mimovládna/e organizácia/e
MV SR – Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky
NIP – Národný inšpektorát práce
OECD - Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj
OMI – Odbor migrácie a integrácie MÚ MV SR
OPS – odborné poradenské služby
RÚZ - Republiková únia zamestnávateľov
SR – Slovenská republika
SUDV - Stredisko na uznávanie dokladov o vzdelaní
UNHCR – Úrad vysokého komisára OSN pre utečencov
UoZ – uchádzač o zamestnanie
ÚPSVaR - Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
VSZ – verejné služby zamestnanosti
ŽoA – žiadateľ o azyl



Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo na prácu, ktoré zahŕňa právo na príležitosť zarábať si na živobytie svojou pracou, ktorú si slobodne vyberie alebo prijme, a urobí príslušné kroky na ochranu tohto práva.

Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych правach, čl. 6 ods. 1

„Zamestnanie som si hľadal dlho, až rok a pol. Myslím, že hlavnou prekážkou bola neznalosť jazyka a vyšší vek. Od roku 2017 pracujem ako pomocná pracovná sila v kuchyni, a to napriek tomu, že mám dlhoročné skúsenosti s pracou kuchára. Mojou ambíciou po príchode na Slovensko bolo otvoriť si vlastnú reštauráciu, avšak to sa mi nepodarilo, bolo to administratívne a finančne príliš náročné.“

Respondent, 53 rokov



Štátni príslušníci tretích krajín, ktorí majú povolenie pracovať na území členských štátov, majú právo na rovnaké pracovné podmienky ako občania Únie.

Charta základných práv Európskej Únie, čl. 15 ods. 3

„Určite cudzinci robia viac ako Slováci. Ja by som chcel, aby medzi tým neboli rozdiel. Aby sme mali rovnaké práva, výplatu, dovolenku, všetko rovnaké.“

Respondent, 30 rokov



Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky.

Ústava Slovenskej republiky, čl. 36 ods. 1

„Tri roky som pracoval u jedného cudzinca, zo začiatku som zmluvu nemal asi rok, potom prišli policajti, chytili ma, že pracujem na čierne, až potom so mnou uzavrel zmluvu.“

Respondent, 22 rokov



Každý má právo na odpočinok a zotavenie vrátane rozumného vymedzenia pracovného času a pravidelnej platenej dovolenky.

Všeobecná deklarácia ľudských práv, čl. 24

„Pracujem viac, že je uvedené v zmluve, nadčasy máme povinné pod hrozbou výpovede.“

Respondent, 27 rokov



Cieľom integrácie je začlenenie azylantov do spoločnosti, najmä získanie vhodného ubytovania a zamestnania.

Zákon o azyle, § 28 ods. 1

„Za ponížujúcu považujem prvú prácu v reštaurácii, kedy som musela celé dni umývať riady, napriek tomu, že som vyštudovanou novinárkou. Cítila som sa ponížená, plakala som.“

Respondentka, 55 rokov

ÚVOD

Zamestnanie je kľúčovou súčasťou integračného procesu a je zásadné pre participáciu imigrantov, pre prínos, ktorí predstavujú pre hostiteľskú spoločnosť, a pre to, aby ich prínos bol viditeľný.

Spoločné základné princípy pre integráciu imigrantov v Európskej Únii

Pre väčšinu utečencov a utečeniek je integrácia na trh práce najrelevantnejšou formou trvalého riešenia. Medzi expertami panuje široko zdieľaný konsenzus, že participácia na pracovnom trhu je ten najdôležitejší krok k úspešnej integrácii do hostiteľskej spoločnosti, keďže môžeme opodstatneť predpokladat, že vysoké počty žiadateľov o azyl a utečencov[1] zostanú na území Európskej únie (ďalej len „EÚ“) dlhé roky. V strednodobom až dlhodobom horizonte môže byť pozitívny hospodársky vplyv dosiahnutý iba vtedy, ak sú utečenci dobre integrovaní na pracovný trh.[2]

Utečenci nie sú ekonomickí migranti, avšak prístup na trh práce a nájdenie vhodného a dôstojného zamestnania sú pre nich rovnako dôležité. Zapojenie sa do pracovného procesu čo najskôr po príchode na územie Slovenskej republiky (ďalej len „SR“) zohráva kľúčovú úlohu v hladkom a pozitívnom priebehu integrácie dospelých utečencov v produktívnom veku. Prax však ukazuje, že vstup žiadateľov o azyl, azylantov a cudzincov s poskytnutou doplnkovou ochranou na slovenský trh práce nie je vôbec jednoduchý, je pomerne zdĺhavý a utečenci musia prekonať viaceré právne aj praktické prekážky.

Liga za ľudské práva je občianske združenie, ktoré sa 15 rokov venuje téme azylu, migrácie a integrácie utečencov a cudzincov. Sme organizácia, ktorá kombinuje poskytovanie priamych služieb – kvalitnej a bezplatnej právnej pomoci utečencom a migrantom, s advokáciou a strategickou litigáciou v oblasti tvorby, presadzovania a uplatňovania migračnej, azylovej a integračnej politiky SR.

Veríme, že Slovensko môže byť novým domovom pre utečencov a poskytnúť ženám, mužom a deťom v ohrození bezpečie, stabilitu a nový začiatok. Z našich skúseností vieme, že utečenci z rôznych krajín našli na Slovensku pokoj, nový domov a začlenili sa do našej spoločnosti.

Z našich dlhoročných skúseností tiež vieme, aké bytosťne dôležité je pre našich klientov a klientky nájsť si uspokojivé zamestnanie. Integráciu utečencov v podmienkach SR zabezpečujú predovšetkým mimovládne organizácie v rámci projektov financovaných z fondov EÚ, aktuálne najmä z Fondu pre azyl, migráciu a integráciu.

[1] V štúdiu používame termín „utečenec“ v jeho najširšom zmysle, zo striktne právneho hľadiska nie úplne korektnom, ako synonymum termínu „osoba s udelenou medzinárodnou ochranou“, t. j. na účely štúdie, z dôvodu lepšej čitateľnosti textu, pod pojmom „utečenec“ radíme nielen azylantov (osoby s udeleným azylom), ale aj osoby s poskytnutou doplnkovou ochranou v SR.

[2] Európsky parlament - Generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, Integrácia utečencov na pracovný trh: Stratégie a dobrá prax, 2016, dostupné na:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

Štát do integrácie utečencov investuje len málo zdrojov, či už finančných alebo personálnych, a súčasné nastavenie systému integrácie osôb s udelenou medzinárodnou ochranou uprednostňuje okamžité zapojenie do pracovného procesu pred podporou vzdelávania, a to aj u mladých utečencov blízkych veku maloletosti, z ktorých mnohí prichádzajú do SR z krajín pôvodu bez vzdelania. Nie sú vytvorené mechanizmy efektívnej podpory pracovnej integrácie zraniteľných skupín utečencov, vrátane žien s deťmi, chorých či postihnutých, negramotných či pologramotných, bývalých maloletých bez sprievodu po ich odchode z detského domova, starších ľudí, či ľudí trpiacich post-traumatickou stresovou poruchou (ďalej len „PTSD“).

„Keď som bol chorý, povedali mi v nemocnici, že nie som v systéme, že musím zaplatiť za výkon. Prišiel som potom do práce, kde som to šéfovi povedal a ten, že prepáč, je tam chyba, a potom to doplatili. Na poistovni mi povedali, že musím mať minimálnu mzdu, aby som mohol byť poistený. Potom mi opravili zmluvu v práci tak, že som tam mal uvedenú minimálku, ale to mi znížilo výplatu na ruku o 200 eur dole.“

Respondent, 30 rokov

Proces integrácie tiež komplikuje často zdĺhavé azylové konanie, v rámci ktorého sa žiadatelia o azyl počas prvých 9 mesiacov nemôžu zamestnať. Keď žiadateľ o azyl nemá možnosť zarabáť si na vlastné živobytie prácou, je nútensý zotrvať v tábore pre žiadateľov o azyl a pasívne čakať na výsledok azylového konania. Táto skúsenosť je pre mnohých utečencov demotivujúca a frustrujúca.

Vzhľadom k tomu, že proces pracovnej integrácie utečencov je plný prekážok, diskriminácie a niekedy aj porušovania práv či pracovného využívania, rozhodli sme sa bližšie pozrieť na túto problematiku v rámci projektu „Podpora utečencov v ich integrácii na pracovný trh“ podporeného z Julia Taft Refugee Fund. Jednou z projektových aktivít bol kvalitatívny výskum, v rámci ktorého sme sa podujali podrobne preskúmať výzvy, ktorým čelia utečenci pokiaľ ide o ich prístup na trh práce, ich pracovné podmienky, ako aj skúsenosti s pracovným využívaniem či neoprávneným zamestnávaním. Na základe zistení uvedeného výskumu sme formulovali odporúčania uvedené v tejto výskumnej štúdii. Odporúčania sú určené predovšetkým pre tvorcov verejných politík, zodpovedné orgány štátnej správy aj samosprávy a pre zamestnávateľov. **Ambíciou štúdie je hlavne sprostredkovať názory, skúsenosti a odporúčania samotných utečencov a utečeniekom[3] a dať im hlas.**

„Nezaobchádzajte s nami odlišne, správajte sa k nám tak, ako sa správate k Vašim bežným zamestnancom. Môžeme Vám priniesť iné mentálne nastavenie, nové názory a naša prítomnosť zlepší diverzitu na Vašom pracovisku, čo je prínosné pre Váš biznis. Na základe uvedeného, neváhajte nás zamestnať alebo si nemyslite, že to je komplikované; pokiaľ ide o formality - zamestnávateľ nemusí robiť nič špeciálne.“

Respondent, 28 rokov

[3] Ďalej v štúdiu pojem utečenec/ utečenci používame v rodovo neutrálnom význame, kedy tento zahrňa nielen utečencov mužov, ale aj utečenky ženy. Rovnako rodovo neutrálne píšeme aj ďalšie pojmy, ak sú použité vo všeobecnom význame a nevzťahujú sa konkrétnie na osobu/ osoby mužského alebo ženského pohlavia, ako žiadateľ/ žiadatelia o azyl, respondenti, experti, pracovníci, klienti, azylanti, atď. Jediným dôvodom, pre ktorý sme sa takto rozhodli, je plynulejšia čitateľnosť textu. Len ojedinele, pre vytvorenie efektu dôrazu, používame pojem za sebou v oboch rodoch, napr. respondenti a respondentky.

METODOLOGIA

Výskum, ktorý sme realizovali 6 mesiacov, od júla do decembra 2020, prebiehal formou tzv. "desk-research" spočívajúceho v právnej analýze a komparácií, ako aj formou tzv. terénnego výskumu. Analyzovali sme slovenskú právnu úpravu a politiku ako aj relevantné právne akty EÚ, medzinárodné dohovory, štúdie a odporúčania Medzinárodnej organizácie práce (ILO), inštitúcií EÚ, Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), Medzinárodného menového fondu (IMF), Úradu Vysokého komisára OSN pre utečencov (UNHCR), Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), Bertelsmann Stiftung, Európskej migračnej siete (EMN), ako aj Index integračných politík MIPEX 2020. V rámci komparatívneho výskumu sme zisťovali podmienky vstupu žiadateľov o azyl na trh práce v jednotlivých členských štátach EÚ a hľadali sme príklady dobrej praxe pokiaľ ide o osvedčené a fungujúce programy pracovnej integrácie utečencov vo vybraných krajinách EÚ.

V rámci terénnego výskumu sme zozbierali informácie z prvej ruky od žiadateľov o azyl, azylantov a cudzincov s doplnkovou ochranou. Rozprávali sme sa aj so zamestnávateľmi, u ktorých sme zisťovali najmä čo ich motivuje zamestnávať utečencov a naopak, čo ich odrádza. Cenné informácie nám poskytli aj pracovníci mimovládnych organizácií (ďalej len „MVO“) a zamestnanci Migračného úradu Ministerstva vnútra SR (ďalej len „MÚ MV SR“) a Národného inšpektorátu práce. Celkovo sme zrealizovali 51 semi-štruktúrovaných rozhovorov.

Najviac rozhovorov, celkovo 33, sme zrealizovali so samotnými utečencami, ktorých osobné skúsenosti s integráciou na pracovný trh, názory a odporúčania nás zaujímali najviac. Ako pomôcka pri anonymných rozhovoroch nám slúžil predpripravený dotazník, otázky ktorého boli rozdelené do šiestich častí, v rámci ktorých sme od každého respondenta zisťovali: 1) základné údaje, vrátane právneho statusu (žiadateľ o azyl, azylant, cudzinec s poskytnutou doplnkovou ochranou), veku, pohlavia, vzdelania, krajiny pôvodu, roku príchodu do SR a roku udelenia medzinárodnej ochrany, a znevýhodnenia pri hľadaní zamestnania; 2) prístup na trh práce; 3) súčasné zamestnanie; 4) pracovné podmienky; 5) skúsenosti s pracovným využitím; 6) odporúčania respondenta. Dotazníka mal celkovo 37 otázok (viď Príloha č. 1 - Dotazník pre rozhovory s cieľovou skupinou).

Profil respondentov a respondentiek

Našim cieľom bolo spraviť rozhovory s čo najpestrejším spektrom respondentov pokiaľ ide o ich pohlavie, vek, právny status, krajiny pôvodu, dĺžku pobytu v SR, úroveň dosiahnutého vzdelania, znalosť slovenského jazyka, a prípadné znevýhodnenie v prístupe na trh práce. Zrealizovali sme 32 rozhovorov s respondentmi žijúcimi v SR (v okresoch Bratislava, Trnava, Nitra a Košice), a 1 rozhovor s mladým utečencom zo Sýrie s pobytom vo Švédsku, ktorý nám podrobne popísal priebeh jeho pracovnej integrácie v tejto krajine.

Pokiaľ ide o respondentov žijúcich v SR, išlo o 21 mužov a 11 žien. Väčší počet respondentov mužského pohlavia odzrkadluje realitu, kedy na územie SR vo všeobecnosti prichádza viac utečencov - mužov, ako utečeniek - žien. Vekové rozpäťie respondentov bolo 19 až 58 rokov. Pokiaľ ide o právny status, išlo o 16 azylantov a azylantiek , 13 cudzincov a cudziniek s poskytnutou doplnkovou ochranou, dvoch žiadateľov o azyl, ktorí sa nachádzajú v azylom konaní viac ako 9 mesiacov, teda už majú prístup na trh práce, a jednu osobu bez štátnej príslušnosti s trvalým pobytom v SR. Traja respondenti a dve respondentky v čase realizácie rozhovoru už mali udelené štátne občianstvo SR.

Najviac respondentov pochádzalo z Iraku, Afganistanu, Sýrie, Iránu, Somálska a Jemenu, a po jednom respondentovi mali zastúpenie aj krajinu pôvodu: Líbya, Egypt, Turecko, Čína, Pakistan a Konžská republika. Pokiaľ ide o dĺžku udeleného pobytu v SR (od poskytnutia medzinárodnej ochrany, resp. v prípade žiadateľov o azyl od podania žiadosti o azyl) táto variovala u respondentov od jedného roka do 25 rokov, pričom priemerná dĺžka udeleného pobytu respondentov v SR predstavovala cca 5,5 roka. 24 respondentom bola medzinárodná ochrana poskytnutá v období rokov 2012 až 2019.

Vzdelanie respondentov: 16 respondentov malo ukončené vysokoškolské vzdelanie,[4] 8 respondentov ukončené stredoškolské vzdelanie, 6 respondentov ukončené základné vzdelanie, a dvaja respondenti nemali ukončené ani základné vzdelanie.

Zamestnanie: 12 respondentov pracuje v gastronomii (kuchár, pomocné práce v kuchyni, práca v kebabe), 6 respondentov je nezamestnaných, traja pracujú v oblasti IT, dva pracujú ako stavební inžinieri, dva sa venujú sociálnej práci, dva tlmočia pre mimovládne organizácie a MÚ MV SR, dva pracujú manuálne vo výrobe, jeden je stolár, jedna masérka, a jeden pracuje na živnosť. Dĺžka doby hľadania prvého zamestnania našich respondentov bola v priemere 9 mesiacov.

Ďalšie výskumné rozhovory

Okrem rozhovorov s cieľovou skupinou sme zrealizovali sedem semi-štruktúrovaných rozhovorov so zamestnancami MVO, ktoré sa venujú, alebo sa v nedávnej minulosti venovali, integrácii utečencov. Zrealizovali sme celkovo 7 rozhovorov s pracovníkmi organizácií Slovenská humanitná rada (ide o organizáciu, ktorá aktuálne realizuje projekty zamerané na integráciu utečencov), ADRA a Marginal (organizácie, ktoré realizovali integračné projekty v rokoch 2017 až 2019), Pokoj a dobro (OZ zastrešujúce projekt presídlenia veľkej skupiny irackých rodín z Iraku na Slovensko v roku 2016), Mareena (realizuje rôzne kurzy a komunitné aktivity pre utečencov) a Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM). V uvedených rozhovoroch nás zaujímali hlavne skúsenosti sociálnych pracovníkov s asistenciou utečencom pri hľadaní zamestnania, identifikované prekážky v prístupe na trh práce, problémy týkajúce sa pracovných podmienok, ktoré s utečencami riešili, spôsob spolupráce so zamestnávateľmi a popis realizovaných integračných programov a kurzov.

[4] Zo 16-tich vysokoškolských vzdelených respondentov iba 5 pracuje vo svojom obore, 5 vykonáva manuálne nízkokvalifikované práce, 5 vysokoškolských vzdelených žien je nezamestnaných - zväčša ide o (osamelé) matky s deťmi a jednu ženu vo vyššom veku, a jedna ešte študuje a pracuje iba príležitostne.

Pre účely výskumu nás zaujímali aj skúsenosti a názory zamestnávateľov, ich motivácia zamestnávať utečencov, príp. čo ich v praxi odrádza od prijatia utečencov do zamestnania. Rozprávali sme sa s predstaviteľmi 6 zamestnávateľov (IKEA, Deloitte, Groupe PSA Peugeot Citroën, DELL, IBM a Veglife), 2 personálnych agentúr (Europersonal a Index Nosluš) a Profesie.

Napokon sme sa rozprávali aj so zamestnancami MÚ MV SR – Odbor migrácie a integrácie a Národného inšpektorátu práce - Oddelenie riadenia inšpekcie práce. Na Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVR SR“) ako aj na Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „ÚPSVaR“) sme zaslali žiadosti o informácie s otázkami relevantnými pre výskum.

POĎAKOVANIE

Chceli by sme podakovať kolegyni Michaele Dojčinovičovej, stážistom Ning Sang Lawati z Univerzity v Hongkongu a Lukášovi Novákovi z Masarykovej univerzity v Brne, kultúrnym mediátorom Rite Khaleel a Bakhtullahovi Muhamadzai za ich pomoc v rámci výskumu, kolegyniam Zuzane Bargerovej a Barbore Meššovej za ich cenné prípomienky k odporúčaniam a textu, a všetkým respondentom a respondentkám rozhovorov za ich čas a ochotu podeliť sa s nami o svoje skúsenosti a názory.

PRÁCA A JEJ VPLYV NA INTEGRÁCIU UTEČENCOV

„Moja terajšia šéfka mi pomohla. Vtedy som bol decko a ostatní zamestnanci ma tam moc nechceli, ale ona ma podporila a povedala im, že ma musia všetko naučiť. Niektorí boli, možno dá sa povedať, rasisti. To, čo mi povedali, som sa naučil. Potom som zvládal robiť sám aj 800 káv denne.“

Respondent, 21 rokov

Ako sme už v úvode načrtli, situácia utečencov je diametrálne odlišná v porovnaní s klasickou pracovnou migráciou, ktorá patrí do kategórie dobrovoľnej migrácie. Utečenci utekajú zo svojej krajiny nedobrovoľne za podstatne odlišných podmienok. Pri dobrovoľnej migrácii za prácou si osoba vyberá krajinu svojej destinácie s ohľadom na ekonomicke podmienky, jazykové schopnosti a sociálne väzby. V rámci procesu prípravy má možnosť zobrať si doklady o vzdelení, vybaviť doklady totožnosti, vopred si nájsť vhodné zamestnanie a následne bezpečne pricestovať na miesto určenia. Utečenci týmito výsadami v praxi až na pár výnimiek nedisponujú. Od bežných ekonomických migrantov ich navyše odlišuje aj skutočnosť, že v prípade potreby sa nemôžu obrátiť na štátne orgány krajinu svojho pôvodu so žiadosťou o pomoc a vrátiť sa domov.^[5] Namiesto toho si musia vybudovať nový život od základov v krajinе, ktorá im poskytla útočisko, bez ohľadu na svoje preferencie.

Právo na prácu a prístup k pracovným príležitosťiam je elementárnu súčasťou ľudskej dôstojnosti. Nie je tomu inak ani u utečencov, pre ktorých predstavuje ekonomická sebestačnosť jeden z najdôležitejších faktorov ich úspešnej integrácie do hostiteľskej spoločnosti. Udržateľné zamestnanie umožňuje utečencom byť sebestačnými a finančne nezávislými, s čím je úzko spojené zníženie ich zraniteľnosti, posilnenie odolnosti a možnosti viesť dôstojný život v novej krajinе. Možnosť pracovať pomáha taktiež obnoviť pocit vlastnej hodnoty a uľahčuje proces vyrovnanania sa so zažitými traumami z minulosti.

Na druhej strane je integrácia utečencov na trh práce dôležitá aj pre samotnú hostiteľskú krajinu, ktorej ekonomický rozvoj podporujú utečenci svojimi zručnosťami a vedomosťami, platením daní a kúpschopnosťou. Včasná integrácia na trh práce navyše znižuje aj závislosť od sociálnej pomoci a podpory zo strany štátu.

Okrem finančných aspektov, je zamestnanosť utečencov prínosná aj v procese integrácie do spoločnosti. Pracovisko predstavuje pre dospelých utečencov významné miesto pre budovanie siete profesijných kontaktov a priateľstiev.

Dennodenný niekoľko hodinový kontakt s ľuďmi v práci poskytuje priestor na zlepšenie jazykových zručností a oboznámenie sa so spoločenskými a kultúrnymi normami a tradíciami, čo následne prispieva k väčšej akceptácii u miestneho obyvateľstva hostiteľskej krajinu.^[6]

[5] Minimálne aspoň v krátkom časovom horizonte vzhľadom na existenciu opodstatneného rizika prenasledovania, ktoré im hrozí v krajinе pôvodu.

[6] Úrad vysokého komisára OSN pre utečencov (UNHCR), Práva utečencov v kontexte integrácie: Právne štandardy a odporúčania, jún 2006, dostupné na: <https://www.refworld.org/docid/44bb9b684.html>

Bez práce hrozí utečencom, že ľahko spadnú do začarovaného kruhu sociálnej a ekonomickej marginalizácie, ktorá môže mať negatívny vplyv nielen na ich životy, ale aj život ďalších generácií.[7] U utečencov je riziko upadnutia do chudoby v porovnaní s hostiteľským obyvateľstvom väčšie, nakoľko im chýbajú širšie sociálne a rodinné väzby, ktoré sú kľúčové pre zabezpečenie každodenných potrieb a zvládnutie ťažkých životných situácií.

Podľa Medzinárodného menového fondu (2016) pristáhovalci sa typicky pomaly integrujú na pracovný trh hostiteľských krajín. V Európe a v iných ekonomicky vyspelých štátach, imigranti majú, vo všeobecnosti, nižšiu mieru participácie na trhu práce a dosahujú nižšie platy v porovnaní s domácom obyvateľstvom. Rozdiely v zamestnanosti a v platoch sú cítelné predovšetkým v prvých rokoch po príchode do hostiteľskej krajiny a znižujú sa rokmi strávenými v tejto krajine, úmerne zlepšovaniu jazykových znalostí a získavaniu pracovných skúseností migrantmi. Ženy migrantky a utečenky majú podstatne horšiu situáciu na trhu práce, predovšetkým z krátkodobého hľadiska. Politiky môžu pomôcť otvoriť utečencom cestu na pracovný trh, obmedzenia v prístupe na trh práce pre žiadateľov o azyl by mali byť minimalizované a aktívne opatrenia na trhu práce špecificky zamierené na cieľovú skupinu utečencov by mali byť posilnené. Iniciatívy na uľahčenie prístupu k samostatnej zárobkovej činnosti (vrátane prístupu k úveru) a efektívny mechanizmus pre uznávanie zručností môžu tiež napomôcť utečencom uspiť.[8]

Okrem už vyššie spomínaného časového obmedzenia v prístupe na pracovný trh pre žiadateľov o azyl na Slovensku (9 mesiacov od podania žiadosti o azyl), k ďalším prekážkam prístupu k zamestnaniu možno zaradiť jazykovú bariéru, nedostatok sociálnych kontaktov a rodinných väzieb, sociálno-kultúrne rozdiely, traumy, ktoré prezili v krajine pôvodu alebo počas útekú, dlhotrvajúce azylové konanie a stým súvisiaca pobytová neistota, strach o rodinu a priateľov, ktorí zostali v krajine pôvodu, ťažkosti so zabezpečením udržateľného a dôstojného bývania, náladu umiestneho obyvateľstva voči cudzincom, či samotná ekonomická situácia v hostiteľskej krajine.

„Jednu robotu som mal ako kuchár, išiel som na skúšku a potom povedali, že môžem od zajtra robiť a keď prišiel majiteľ, pozrel na môj doklad a povedal, že nemôžem robiť. Povedal, že nechce robiť s cudzincami.“

Respondent, 30 rokov

Otázka vzdelania je taktiež kľúčovou v oblasti pracovnej integrácie utečencov. Viacerí utečenci pochádzajú z krajín, ktoré sú roky zmietané vojnoučkami alebo v nich vládnuce skupiny neumožňujú prístup detí ku vzdelaniu. Ak takáto situácia pretrváva roky, má za následok negramotnosť alebo len elementárne vzdelanie u veľkej časti populácie,[9] čo pre nich následne predstavuje nevýhodu v prístupe k zamestnaniu v porovnaní s domácom obyvateľstvom hostiteľskej krajiny, u ktorého je vzdelanostná úroveň vyššia.

[7] Úrad vysokého komisára OSN pre utečencov (UNHCR), Presídlenie utečencov: Medzinárodná príručka, ktorá má usmerniť prijímanie a integráciu - Kapitola 2.9 Budovanie mostov k ekonomickej sebestačnosti, október 2002, dostupné na: <https://www.unhcr.org/3d9861584.html>

[8] Medzinárodný menový fond (IMF), Nárast počtu utečencov v Európe: Ekonomické výzvy, 2016, str. 4, dostupné na: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1602.pdf>

[9] Napr. Afganistan, Somálsko, Eritrea, Irak a iné.

Ako sme už spomenuli vyššie, utečenci a žiadatelia o azyl nemajú vždy ideálne podmienky na prípravu odchodu z krajiny pôvodu, na rozdiel od ekonomických migrantov častokrát nemajú doklady o vzdelaní, resp. si takéto nemajú ako z krajiny pôvodu zabezpečiť, konanie o uznaní vzdelania je časovo a finančne náročné a viacerí zamestnávatelia neakceptujú vzdelanie získané v zahraničí, avšak oficiálne neuznané v SR. Všetky tieto faktory následne vedú k tomu, že utečenci si buď nevedia nájsť zamestnanie alebo pracujú na pozíciach, ktoré nezodpovedajú ich dosiahnutému vzdelaniu a kvalifikácii. Ako ďalší rizikový faktor je potrebné spomenúť, že veľa utečencov a žiadateľov o azyl má pracovné skúsenosti a nadobudnuté zručnosti z krajiny pôvodu, avšak tieto nie sú uznané vo forme kvalifikácie, nakoľko formálna kvalifikácia sa v ich krajine pôvodu nevyžaduje. V takýchto prípadoch hrozí, že zamestnávatelia ich vyhodnotia ako „nekvalifikovaných“ a neprijmú do zamestnania.[10]

Integrácia utečencov na pracovný trh je dlhodobý proces, ktorý si vyžaduje čas, komplexný prístup a investíciu zo strany hostiteľskej krajiny. Rôzne opatrenia na zabezpečenie prístupu utečencov k zamestnaniu sú neoddeliteľnou súčasťou integračného procesu. Cieľom týchto opatrení by ideálne, okrem iného, mala byť aj snaha o dosiahnutie toho, aby boli utečenci konkurencieschopní na trhu práce pri zamestnaniach, ktoré zodpovedajú alebo sú porovnateľné s ich kvalifikáciou, zručnosťami a skúsenosťami, čím by sa zároveň zvýšila ich miera príspevku pre ekonomiku prijímajúcej krajiny.[11]

[10] Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne veci a inklúziu, Peer Review o „Integráciu utečencov na trh práce“, Nemecko, 11. - 12. októbra 2017, dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1274&furtherNews=yes&newsId=9009>

[11] Úrad vysokého komisára OSN pre utečencov (UNHCR), Presídlenie utečencov: Medzinárodná príručka, ktorá má usmerniť prijímanie a integráciu - Kapitola 2.9 Budovanie mostov k ekonomickej sebestačnosti, október 2002, dostupné na: <https://www.unhcr.org/3d9861584.html>

PRÁVNY RÁMEC PRÁVA NA PRÁCU V KONTEXTE OSÔB S MEDZINÁRODNOU OCHRANOU

A. Medzinárodný právny rámc

Základný právny nástroj medzinárodnoprávnej ochrany utečencov predstavuje Dohovor o právnom postavení utečencov z roku 1951 (ďalej len „Ženevský dohovor“). Ženevský dohovor, okrem iného, upravuje taktiež aj hospodárske a sociálne práva utečencov, konkrétnie kapitola III s názvom Zárobková činnosť a kapitola IV s názvom Sociálne otázky.

Ženevský dohovor rozlišuje, v rámci práva na prácu, právo na zamestnanie za mzdu, právo na samostatné podnikanie a právo na výkon slobodného povolania.[12]

Termín „zamestnanie za mzdu“ nie je bližšie v Ženevskom dohovore špecifikovaný, predpokladá sa však jeho extenzívna interpretácia čo do rozsahu, ktorý pokrýva všetky zákonné formy zamestnávania.[13]

V prípade zamestnania za mzdu, Ženevský dohovor v prvom odseku čl. 17 (tzv. minimálny štandard) ukladá pre zmluvné štaty záväzok, aby utečencom zákonne sa nachádzajúcim na ich území poskytli čo najpriaznivejšie zaobchádzanie v porovnaní so zaobchádzaním, ktoré sa poskytuje cudzincom za rovnakých okolností.[14]

Nad rámcem vyššie spomenutého minimálneho štandardu, tretí odsek čl. 17 Ženevského dohovoru uvádza, že zmluvné štáty sa zaväzujú priaznivo posúdiť poskytnutie rovnakého zaobchádzania utečencom, akého sa dostáva ich štátnym príslušníkom. Zámerom tohto ustanovenia, hoci diskrečnej povahy, bolo zaistiť, aby si utečenci, vzhľadom na ich špecifický status a zraniteľnosť v porovnaní s ostatnými cudzincami, boli schopní zabezpečiť udržateľné živobytie v záujme ich plnej integrácie do spoločnosti.

Pravidlo minimálneho štandardu je obdobne upravené v Ženevskom dohovore aj na prípady výkonu samostatného podnikania alebo slobodných povolanií.

V prípade výkonu slobodných povolání sa od utečencov vyžaduje, aby boli držiteľmi dokladov o vzdelaní uznaných hostiteľským štátom. Čo sa týka pracovného zákonodarstva a sociálneho zabezpečenia, tam Ženevský dohovor už ustanovuje pre utečencov, ktorí sa oprávnenie zdržiavajú v hostiteľskej krajine, zaobchádzanie rovnaké ako s občanmi tejto hostiteľskej krajiny.[15]

[12] Články 17, 18 a 19 Ženevského dohovoru.

[13] Úrad vysokého komisára OSN pre utečencov (UNHCR), Práva utečencov v kontexte integrácie: Právne štandardy a odporúčania, jún 2006, dostupné na: <https://www.refworld.org/docid/44bb9b684.html>

[14] Druhý odsek čl. 17 Ženevského dohovoru zakotvuje priaznivejšie zaobchádzanie pre utečencov, ktorí majú osobitné väzby s hostiteľskou krajinou (3 roky sa v nej oprávnenie zdržiavajú alebo sú manželmi/manželkami občana/občianky hostiteľskej krajiny alebo rodičmi dieťaťa, ktoré je občanom hostiteľskej krajiny), v porovnaní s inými cudzincami, vo vzťahu ku ktorým sa aplikujú reštriktívne opatrenia v záujme ochrany národného trhu práce hostiteľskej krajiny. Toto priaznivejšie zaobchádzanie sa neuplatní v prípade iného typu reštrikcií, ako je napr. obmedzenie zamestnávania cudzincov v orgánoch verejnej správy hostiteľského štátu a pod.

[15] Článok 24 Ženevského dohovoru.

Rovnako čo sa týka daňového zaťaženia, Ženevský dohovor bráni zmluvným štátom, aby ukladali utečencom vyššie dane alebo poplatky ako svojím občanom v obdobnej situácii.[16]

Do medzinárodného právneho rámca práva na prácu, ktorý je možné aplikovať aj na prípady utečencov, možno zaradiť aj rôzne iné medzinárodné právne dokumenty, ktoré upravujú právo na prácu a slobodnú voľbu povolania, právo na dôstojné a bezpečné pracovné podmienky, právo na primeranú odmenu za vykonanú prácu, právo na odpočinok, právo na sociálne zabezpečenie, atď. vo všeobecnej rovine (Všeobecná deklarácia ľudských práv, Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a iné). Taktiež viaceré medzinárodné právne inštrumenty upravujú zákaz diskriminácie pri zamestnávaní z dôvodu rasy alebo pohlavia (Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie). Z regionálnych právnych dokumentov, ktoré by explicitne spomínali právo na prácu v spojení s utečencami, možno spomenúť Európsku sociálnu chartu. Vyššie spomenuté dokumenty taktiež upravujú negatívne práva ako právo nepracovať za zneužívajúcich podmienok, zákaz otroctva a nútených prác, ako aj a právo nebyť diskriminovaný v súvislosti so zamestnaním.

B. Právny rámec v kontexte práva EÚ a opatrenia pre podporu integrácie osôb s medzinárodnou ochranou na trh práce

Každý má právo na prácu a vykonávanie slobodne zvoleného alebo prijatého povolania.

Charta základných práv EÚ, článok 15 ods. 1

Charta základných práv EÚ v čl. 15 ods. 3 zakotvuje aj právo na rovnaké pracovné podmienky aké majú občania Únie pre štátnych príslušníkov tretích krajín s povolením pracovať na území členských štátov, čo sa vzťahuje aj na utečencov.

Otázke práva utečencov na prácu sa v rámci práva EÚ venuje primárne smernica 2013/33/EÚ (ďalej len „prijímacia smernica“)[17] a smernica 2011/95/EÚ (ďalej len „kvalifikačná smernica“).[18]

Prijímacia smernica sa venuje otázke prístupu žiadateľov o azyl k zamestnaniu a odbornej príprave. Ukladá členským štátom, aby zabezpečili prístup žiadateľom o azyl na ich trh práce najneskôr do 9 mesiacov odo dňa podania žiadosti o medzinárodnú ochranu.[19] Tento prístup je však podmienený tým, že ešte nebolo prijaté prvostupňové rozhodnutie príslušného orgánu a omeškanie nebolo zavinené žiadateľom o azyl. Prístup na trh práce žiadateľovi nemožno odňať počas konania o opravnom prostriedku proti zamietavému rozhodnutiu, ktoré má v riadnom konaní odkladný účinok, a to až do oznámenia zamietavého rozhodnutia.

[6] Článok 29 Ženevského dohovoru.

[17] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/33/EÚ z 26. júna 2013, ktorou sa stanovujú normy pre prijímanie žiadateľov o medzinárodnú ochranu, dostupná na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013L0033&from=SK>

[18] Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/95/EÚ z 13. decembra 2011 o normách pre oprávnenie štátnych príslušníkov tretej krajiny alebo osôb bez štátneho občianstva mať postavenie medzinárodnej ochrany, o jednotnom postavení utečencov alebo osôb oprávnených na doplnkovú ochranu a o obsahu poskytovanej ochrany, dostupná na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32011L0095&from=SK>

Členským štátom je ponechaná flexibilita, čo sa týka stanovenia podmienok, za akých umožnia žiadateľom o azyl prístup na trh práce, čo viedie v praxi k odlišnostiam v podmienkach prístupu k zamestnaniu pre žiadateľov o azyl naprieč jednotlivými členskými štátmi. Prijímajúca smernica však v spojitosti s týmto ustanovením od členských štátov požaduje, aby zabezpečili žiadateľom o azyl účinný prístup na trh práce bez ďalších administratívnych prekážok.

Okrem už vyššie spomenutých podmienok, je potrebné poukázať aj na to, že prijímajúca smernica ponecháva členským štátom možnosť, aby pri obsadzovaní pracovných miest uprednostňovali občanov EÚ/EHP ako aj štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa na ich území zdržiavajú oprávnene s odkazom na politiky trhu práce.

Vo vzťahu k 9-mesačnému maximu, počas ktorého môžu členské štáty nepovoliť žiadateľom o azyl prístup na trh práce, je potrebné uviesť, že ide o minimálny štandard, ktorý sú členské štáty povinné aplikovať. Nič im však nebráni v tom, aby podmienky prístupu žiadateľov o azyl na trh práce upravili priaznivejšie a umožnili im prístup aj skôr ako za 9 mesiacov od podania žiadosti o medzinárodnú ochranu. (viď príloha č. 2 – *Porovnanie podmienok vstupu žiadateľov o azyl na trh práce v členských štatoch EÚ*)

Podmienky pre uznanie dosiahnutého vzdelania, či kvalifikácie získanej v zahraničí prijímacia smernica nešpecifikuje, za to však upravuje možnosť členských štátov povoliť žiadateľom o azyl prístup k odbornej príprave nezávisle od prístupu na trh práce.[20]

Kvalifikačná smernica upravuje v kontexte práva na prácu jednak prístup osôb s udelenou medzinárodnou ochranou (azylom alebo doplnkovou ochranou) k zamestnaniu, ako aj s tým súvisiaci prístup ku vzdelaniu, sociálnemu zabezpečeniu a uznavaniu kvalifikácie.

Osobám s udelenou medzinárodnou ochranou kvalifikačná smernica garantuje rovnaké zaobchádzanie, čo do prístupu k zamestnaniu,[21] odbornej príprave[22] a postupom uznávania a hodnotenia zahraničných kvalifikácií súvisiacich so zamestnaním,[23] aké majú občania príslušného členského štátu. V prípade, že osoby s udelenou medzinárodnou ochranou nie sú schopné zabezpečiť potrebné doklady pre uznanie ich kvalifikácie, členské štáty by im mali zabezpečiť prístup k vhodným programom na posúdenie, vyhodnotenie a akreditáciu ich predchádzajúceho vzdelávania.[24] Okrem vyššie spomenutého, kvalifikačná smernica požaduje rovnaké zaobchádzanie aj pri odmeňovaní, podmienkach zamestnania a prístupu k systémom sociálneho zabezpečenia a sociálnej pomoci.[25]

Prístup k zamestnaniu zahŕňa vykonávanie pracovnej činnosti v pracovnoprávnom vzťahu ako aj samostatnú zárobkovú činnosť. Do odbornej prípravy spadá vzdelávanie týkajúce sa zamestnania pre dospelých, odborné školenia a kurzy odbornej prípravy na zvýšenie kvalifikácie, praktické skúsenosti na pracovisku a v neposlednom rade poradenské služby hradené úradmi práce.

[19] Článok 15 prijímajúcej smernice.

[20] Článok 16 prijímacej smernice.

[21] Článok 26 kvalifikačnej smernice.

[22] Článok 26 kvalifikačnej smernice.

[23] Článok 28 kvalifikačnej smernice.

[24] Článok 28 kvalifikačnej smernice.

[25] Články 26 a 29 kvalifikačnej smernice.

V rámci zabezpečenia prístupu ku vzdelaniu platí dvojitý režim. V prípade maloletých osôb, ktorým bola udelená medzinárodná ochrana, sa vyžaduje rovnaké zaobchádzanie ako s vlastnými štátnymi príslušníkmi. V prípade dospelých osôb s medzinárodnou ochranou platí, že prístup k všeobecnému vzdelávaciemu systému, sú členské štáty povinné zabezpečiť za rovnakých podmienok, aké majú štátne príslušníci tretích krajín s oprávnením na pobyt.[26]

K prístupu osôb s medzinárodnou ochranou k zamestnaniu, je potrebné uviesť, že tento bez obmedzení a potreby splnenia ďalších podmienok platí len v členskom štáte, kde bola osobě medzinárodná ochrana udelená. Ak by sa chcela osoba s medzinárodnou ochranou zamestnať v inom členskom štáte, aplikovali by sa na ňu podmienky ako na ktoréhokoľvek iného štátneho príslušníka tretej krajiny. Návrh nového Paktu o migrácii a azyle počíta s možnosťou, že by osoby s udelenou medzinárodnou ochranou v jednom členskom štáte, mali možnosť žiť a zamestnať sa v inom členskom štáte bez potreby ďalších povolení po uplynutí troch rokov od udelenia medzinárodnej ochrany.[27]

Obe smernice, ako základné pramene európskej úpravy prístupu utečencov na trh práce, upravujú určitý štandard, ktorý sú všetky členské štáty povinné transponovať do svojej vnútrostátnnej právnej úpravy. Členské štáty však môžu, v záujme uľahčenia procesu integrácie žiadateľov o azyl a osôb s medzinárodnou ochranou do ich spoločnosti, upraviť podmienky prístupu na trh práce a s tým súvisiacich vecí priaznivejšie.

Zodpovednosť za tvorbu integračných a sociálnych politík a s tým súvisiacu integráciu utečencov do spoločnosti, vrátane integrácie na pracovný trh, nesú primárne členské štáty. EÚ v tomto smere zohráva podpornú, sekundárnu úlohu. Táto úloha však nie je nezanedbateľného charakteru. Podpora zo strany EÚ pre členské štáty a ďalšie subjekty zapojené do procesu integrácie utečencov na trh práce spočíva vo financovaní, vývoji praktických nástrojov, koordinácií a vytváraní dôležitých partnerstiev.

V roku 2016, Európska komisia prijala **Akčný plán integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín**,[28] ktorý obsahoval okolo 50 opatrení na úrovni EÚ zameraných na podporu integrácie utečencov a ďalších migrantov.

V oblasti integrácie utečencov na pracovný trh, Európska komisia iniciovala v roku 2017 v spolupráci s hospodárskymi a sociálnymi partnermi vznik **Európskeho partnerstva pre integráciu**. Toto partnerstvo bolo v septembri 2020 obnovené.[29] Podstatou partnerstva je užšia spolupráca zameraná na podporu integrácie utečencov na pracovný trh, ktorá je vzájomne prospiešná ako pre utečencov, tak ekonomiku a spoločnosť hostujúcich krajín. Od začiatku partnerstva Európska komisia spolufinancovala niekoľko inovatívnych projektov združujúcich zamestnávateľov, priemyselné a obchodné komory, odborové zväzy ako aj združenia migrantov v 20 členských štátoch. Tieto projekty sú dostupné TU.

[26] Článok 27 kvalifikačnej smernice.

[27] Dostupné na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_1707

[28] Dostupné na: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/proposal-implementation-package/docs/20160607/communication_action_plan_integration_third-country_nationals_en.pdf

[29] Dostupné na: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/european-partnership-integration_en

Medzi ďalšie nástroje a iniciatívy zamerané na integráciu utečencov na trh práce na úrovni EÚ možno uviesť:

Nový program v oblasti zručností pre Európu (2016),[30] v rámci ktorého bolo prijatých desať opatrení zameraných na zvyšovanie kvalifikácie, zručností a podpory pre ľudí v EÚ, vrátane profilového hodnotenia migrantov a utečencov. Jedným z opatrení bolo aj vytvorenie **Nástroja EÚ na stanovenie profilu zručností štátnych príslušníkov tretích krajín** (online platforma), ktorý má pomôcť vnútroštátnym orgánom zodpovedným za prijímanie a integráciu utečencov zmapovať ich zručnosti a pracovné skúsenosti s cieľom uľahčenia ich prístupu k vhodnému zamestnaniu alebo odborným školeniam na zvýšenie kvalifikácie.[31] Táto online platforma však nenahrádza oficiálnu procedúru uznávania diplomov v jednotlivých členských krajinách ani nemá autentifikačné účinky. Platforma je dostupná vo všetkých jazykoch EÚ a arabčine, perzštine, paštčine, kurdčine sorani, a ďalších.[32]

Zamestnávatelia spoločne pre integráciu[33] a **Európske združenie učňovskej prípravy**[34] - v oboch prípadoch sa jedná opäť o iniciatívy Európskej komisie, ktorých cieľom má byť združenie zamestnávateľov, ktorí sa podieľajú na integrácii utečencov a iných migrantov na trhu práce. K obom iniciatívam sa môžu pridať všetci zamestnávatelia, ktorí pri podpise predstavia svoje aktuálne programy zamerané na podporu utečencov, ako aj programy, ktoré plánujú implementovať v budúcnosti. Platforma na jednej strane slúži na zdieľanie príkladov dobrej praxe medzi zamestnávateľmi, ale taktiež má aj motivačný charakter, keďže spoločnosti sa môžu cítiť viazané záväzkami voči migrantom, ktoré prezentovali verejnosti. V súčasnej dobe je pod iniciatívou podpísaných viaceru nadnárodných korporácií (Telekom, SCANDIC, ManpowerGroup, a pod.).

V novembri 2020 Európska komisia predstavila nový **Akčný plán pre integráciu a inklúziu**[35] na obdobie rokov 2021-2027, ktorý nadvázuje na Akčný plán integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín z roku 2016. Úlohou nového akčného plánu je poskytnúť strategické usmernenia a stanoviť konkrétnu opatrenia na podporu začleňovania migrantov. Klúčové oblasti akčného plánu sú sociálna inklúzia, zamestnanosť, vzdelávanie, zdravie, rovnosť, kultúra a šport. V oblasti zamestnanosti a zručností patrí medzi stanovené ciele o. i. zefektívnenie a urýchlenie procesu uznávania vzdelania a zručností migrantov, zvýšenie počtu pracujúcich žien migrantiek či zvýšenie povedomia o diskriminácii migrantov v prístupe na trh práce a na pracoviskách a posilnenie antidiskriminačných opatrení. Realizácia jednotlivých opatrení na úrovni členských štátov je naplánovaná z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu plus, nového Fondu pre azyl a migráciu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja.

[30] Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

[31] Dostupné na: <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

[32] Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en>

[33] Dostupné na: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/integration-pact_en

[34] Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=sk>

[35] Dostupné na: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/the-ec-presents-its-eu-action-plan-on-integration-and-inclusion-2021-2027?utm_campaign=EWSI%20links&utm_content=1606323062&utm_medium=Facebook&utm_source=EWSI&fbclid=IwAR2aS9CC0vQjEE9EqMyeWcuwdx1RkKN-MEC9t3PitEHQEazmUddQ21NHXG8

C. Slovenský právny a inštitucionálny rámec a politiky SR

Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.

Zákonník práce, článok 1, Základné zásady

Základným vnútrostátnym predpisom, ktorý upravuje právne postavenie utečencov a žiadateľov o azyl na Slovensku je **zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov** (ďalej len „zákon o azyle“). V zákone o azyle je upravené konanie o azyle, práva a povinnosti žiadateľov o azyl a osôb s udelenou medzinárodnou ochranou (azylantov[36] a osôb s poskytnutou doplnkovou ochranou),[37] ako aj pobyt v azylových zariadeniach a integrácia azylantov do spoločnosti.

Zákon o azyle upravuje právo vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu/ obdobného pracovného vzťahu len v prípade žiadateľov o azyl, pričom týmto je tak umožnené po deviatich mesiacoch od začatia konania. Oprávnenie žiadateľov o azyl pracovať vo všeobecnosti platí aj počas následného súdneho prieskumu zákonnosti rozhodnutia o azyle, okrem výnimiek uvedených v § 23 ods. 6 písm. a) a b) ako aj ods. 7 zákona o azyle.[38] Oprávnenie žiadateľov o azyl pracovať nie je obmedzené, čo sa týka profesíí alebo typu pracovného vzťahu (pracovný pomer alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru). Právoplatným skončením azylového konania v neprospech žiadateľa o azyl tento stráca aj oprávnenie pracovať.

Žiadatelia o azyl, ktorí splňajú podmienku uplynutia deviatich mesiacov od začiatku konania, majú možnosť obrátiť sa na MÚ MV SR, ktorý im na požiadanie vydá písomné potvrdenie o oprávnení žiadateľa o azyl vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu. S týmto písomným potvrdením žiadateľ o azyl preukáže svojmu budúcemu zamestnávateľovi svoje oprávnenie pracovať na Slovensku. Možnosť žiadateľa o udelenie azylu zamestnať sa je upravená aj v § 23a ods. 1 písm. h) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“). V prípade zamestnania sa je žiadateľ o azyl povinný túto skutočnosť bezodkladne oznámiť MÚ MV SR, ako aj každú zmenu alebo skončenie pracovného vzťahu,[39] nakoľko mu vzniká povinnosť primerane uhrádzať výdavky spojené s jeho pobytom v pobytovom tábore alebo výdavky na zdravotnú starostlivosť.[40]

Žiadatelia o azyl nie sú oprávnení počas azylového konania podnikať. Právo azylantov a osôb s doplnkovou ochranou vstupovať do pracovných vzťahov zákone o azyle neupravuje.

[36] Azylantom je cudzinec, ktorému MINV SR udelilo azyl. Udelením azylu získava cudzinec na Slovensku trvalý pobyt.

[37] Doplnková ochrana je forma ochrany, ktorá sa poskytuje tým žiadateľom o azyl, u ktorých sú vázne dôvody domnievať sa, že by boli v prípade návratu do krajinu pôvodu vystavení reálnej hrozbe vážneho bezprávia. Udelením doplnkovej ochrany získavajú osoby prechodný pobyt na Slovensku.

[38] Ak má podanie správnej žaloby odkladný účinok alebo správny súd podanej žalobe takýto odkladný účinok prizná, resp. kasačný súd prizná odkladný účinok kasačnej stážnosti podanej proti rozsudku správneho súdu. V prípade, že správna žaloba automaticky nemá alebo jej nie je správnym súdom priznaný odkladný účinok, právo žiadateľa o azyl pracovať zaniká. Obdobne to platí pri nepriznaní odkladného účinku v prípade kasačnej stážnosti.

[39] § 23 ods. 4 písm. j) zákona o azyle.

[40] Žiadateľ o azyl je povinný do 15 dní predložiť MÚ MINV SR potvrdenie o výške svojho mesačného zárobku, ktoré mu vydá zamestnávateľ v kontexte ust. § 23 ods. 3 písm. e) a § 23 ods. 5 zákona o azyle.

Integráciu zákon o azyle definuje ako proces začleňovania azylantov do spoločnosti,[41] ktorého cieľom je najmä získanie vhodného ubytovania a zamestnania.[42]

Zákon o azyle je v tomto špecifický, nakoľko z hľadiska systematiky zákona pri integrácii do spoločnosti spomína len integráciu azylantov[43] a opomína osoby s poskytnutou doplnkovou ochranou. Vo vzťahu k integrácii zákon o azyle ukladá azylantovi povinnosť spolupracovať s MV SR a ostatnými príslušnými orgánmi SR pri jeho integrácii, pričom však už bližšie nešpecifikuje podmienky tejto spolupráce v praxi.

Ustanovenia týkajúce sa integrácie azylantov do spoločnosti vymenúvajú jednotlivé kroky, ktoré v záujme úspešnej integrácie azylantov MV SR podnikne, ako napr. umiestnenie azylanta v integračnom stredisku po udelení azylu, zabezpečenie kurzu základov slovenského jazyka v integračnom stredisku alebo mimo neho, jednorazové ponúknutie ubytovania po ukončení pobytu v integračnom stredisku a absolvovaní kurzov slovenského jazyka, či poskytnutie príspevku na zaobstaranie ubytovania alebo rozvoj infraštruktúry pre obec, ktorá zabezpečí azylantovi ubytovanie.[44] Tieto ustanovenia zákona o azyle však možno označiť za obsolétne, nakoľko integračné stredisko[45] sa v súčasnosti už niekoľko rokov nevyužíva a MV SR žiadny z vyššie uvedených krovok v praxi nerealizuje. Integrácia azylantov (ako aj osôb s poskytnutou doplnkovou ochranou) je realizovaná už roky mimovládnymi organizáciami v rámci integračných projektov realizovaných pod dohľadom MÚ MV SR. Rozsah a spôsob poskytovania integračných služieb v rámci integračných projektov nie je stabilne zavedený, ale je podmienený projektovými možnosťami so zmenami implementujúceho subjektu v 2-3 ročných intervaloch.

Implicitne a nesystematicky sa integrácií osôb s poskytnutou ochranou v zákone o azyle venuje časť Práva a povinnosti cudzincov, ktorým sa poskytla doplnková ochrana, v ktorej sa spomína, že MV SR im jednak zabezpečí kurz základov slovenského jazyka,[46] a taktiež sa podieľa na vytváraní možností pre ich začlenenie do spoločnosti.[47] Aj v tomto prípade zákon už bližšie nešpecifikuje, o aké aktivity MV SR by v záujme začlenenia osôb s doplnkovou ochranou do spoločnosti malo ísť. Čo sa týka jazykového vzdelávania, platí rovnako už vyššie uvedený záver o obsolencii tohto ustanovenia.

Zákon o azyle upravuje možnosť MV SR poskytnúť azylantovi alebo cudzincovi s poskytnutou doplnkovou ochranou na základe ich písomnej žiadosti na nevyhnutný čas ubytovanie v pobytovom tábore, kde sú povinní primerane uhrádzat výdavky spojené s ich pobytom.[48]

[41] § 2 písm. u) zákona o azyle.

[42] § 28 ods. 1 zákona o azyle.

[43] § 28 zákona o azyle.

[44] § 28 ods. 2 až 5 zákona o azyle.

[45] Integračné stredisko sa nachádza vo Zvolene. Ide o budovu vo vlastníctve MÚ MV SR. Jeho kapacita je 12 bytov, kde zvykli azylanti zotrvať maximálne 6 mesiacov s možnosťou predĺženia o ďalšie tri mesiace v nevyhnutných prípadoch. Kapacita je 25 osôb s možnosťou rozšírenia na 35 osôb.

[46] § 27c ods. 2 zákona o azyle.

[47] § 27a ods. 4 zákona o azyle.

[48] § 24 ods. 2 a § 27a ods. 3 zákona o azyle.

Zákon o službách zamestnanosti je z hľadiska integrácie utečencov na pracovný trh druhým najvýznamnejším právnym predpisom, jednak z dôvodu, že upravuje oprávnenie žiadateľov o azyl, azylantov a osôb s poskytnutou doplnkovou ochranou vstupovať do pracovných vzťahov, ale aj z dôvodu, že sú v ňom detailne upravené právne vzťahy v súvislosti s poskytovaním služieb zamestnanosti na Slovensku.

Hoci zákon o službách zamestnanosti vo väčšine svojich ustanovení spomína občana, azylanti a osoby s poskytnutou doplnkovou ochranou sú považované za osoby, ktoré majú rovnaké postavenie ako občania v právnych vzťahoch podľa tohto zákona. Uplatňuje sa na nich rovnako aj právo na prístup k zamestnaniu bez akýchkoľvek obmedzení v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie.[49]

Zamestnávateľ môže na Slovensku zamestnať azylanta a osobu s poskytnutou doplnkovou ochranou bez potreby akéhokoľvek ďalšieho povolenia na zamestnanie či potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta, vrátane miesta, ktoré zodpovedá vysokokvalifikovanému zamestnaniu.[50] Jedinú povinnosť, ktorú má voči úradu práce v súvislosti s ich zamestnávaním, je povinnosť informovať miestne príslušný úrad práce do 7 pracovných dní od začatia/ ukončenia zamestnania o týchto skutočnostiach, vrátane predloženia kópie pracovnej zmluvy alebo dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru. Tieto informácie sa poskytujú na špecifickom formulári, tzv. informačná karta.[51] Voči azylantom a osobám s poskytnutou doplnkovou ochranou, je zamestnávateľ povinný vyžiadať si pred prijatím do zamestnania ich platný doklad o pobytu, resp. iné oprávnenie na pobyt podľa osobitného predpisu, ktorého kópiu je povinný uchovávať počas trvania zamestnania.[52]

Služby zamestnanosti sú v zmysle zákona o službách zamestnanosti definované ako systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce pri hľadaní zamestnania, zmene zamestnania, obsadzovaniu voľných pracovných miest a uplatňovaní aktívnych opatrení na trhu práce s osobitným zreteľom na pracovné uplatnenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.[53] **Zákon o službách zamestnanosti zaraďuje osoby s udeleným azylom a poskytnutou doplnkovou ochranou medzi znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie,** [54] v súvislosti s čím im naprieč zákonom poskytuje špecifické formy podpory v záujme ich uplatnenia a zotrvenia na trhu práce.

Jednotlivé miestne príslušné úrady práce sú zodpovedné za sprostredkovanie vhodného zamestnania pre uchádzačov o zamestnanie (ďalej len „UoZ“), vedenie ich evidencie vrátane evidencie voľných pracovných miest, poskytovanie informačných a poradenských služieb pre zamestnávateľov v ich územnom obvode, uplatňovanie aktívnych opatrení na trhu práce a realizáciu projektov a programov súvisiacich so vzdelávaním a prípravou UoZ na trh práce. [55]

[49] § 14 ods. 1 a 2 zákona o službách zamestnanosti.

[50] § 23a ods. 2 zákona o službách zamestnanosti.

[51] § 23b ods. 2 a 6 zákona o službách zamestnanosti.

[52] § 23b ods. 1 zákona o službách zamestnanosti.

[53] § 11 ods. 1 písm. a) až d) zákona o službách zamestnanosti.

[54] § 8 ods. 1 písm. f) zákona o službách zamestnanosti.

[55] Na účely sprostredkovania zamestnania, úrady práce poskytujú UoZ náhradu časti cestovných výdavkov v súvislosti s účasťou na vstupnom pohovore alebo výberovom konaní u zamestnávateľa.

Pod aktivity úradov práce v rámci **sprostredkovania zamestnania** pre UoZ patrí, okrem vyhľadávania pracovného miesta a ponúkania vhodného zamestnania, či vhodných zamestnancov zamestnávateľovi, aj **poskytovanie informačných a poradenských služieb** (ďalej len „IPS“),[56] vrátane **oborných poradenských služieb** (ďalej len „OPS“).[57]

Za účelom poskytovania oboznámení o poradenských služiabach, poskytujú úrady práce UoZ náhradu cestovných výdavkov, ubytovania a stravného,[58] a v prípade UoZ, ktorý sa stará o dieťa pred začatím povinnej školskej dochádzky aj príspevok na služby pre rodinu s deťmi.[59]

Úrady práce majú k dispozícii rôzne **nástroje aktívnych opatrení na trhu práce**, ktoré majú pomôcť UoZ uplatniť sa na pracovnom trhu. Medzi, pre azylantov a osoby s poskytnutou doplnkovou ochranou, najrelevantnejšie aktívne opatrenia patrí vzdelávanie a príprava pre trh práce, REPAS+, KOMPAS+, príspevok pre zamestnávateľa na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, príspevok na aktivačnú činnosť formou menších obecných služieb pre obec alebo formou menších služieb pre samosprávny kraj a príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby.[60]

V rámci **vzdelávania a prípravy na trh práce** úrady práce môžu zabezpečiť bezplatné vzdelávanie,[61] spočívajúce v teoretickej alebo praktickej príprave UoZ, ktorá je nevyhnutná pre jeho uplatnenie na trhu práce.[62] Vzdelávanie sa poskytuje UoZ bezplatne. Úrady práce po ukončení vzdelávania poskytnú UoZ taktiež náhradu preukázaných výdavkov na dopravu, ubytovanie a stravné.[63]

[56] **Informačné a poradenské služby** sa v zmysle § 42 ods. 2 a 3 zákona o službách zamestnanosti týkajú volby povolania, výberu či zmeny zamestnania, výberu zamestnanca, ako aj adaptácie zamestnanca v novom zamestnaní. Úrady práce v rámci nich poskytujú aj informácie a odborné rady o požiadavkách na odborné zručnosti a praktické skúsenosti potrebné na vykonávanie pracovných činností na pracovných miestach na trhu práce, predpokladoch na výkon povolania, možnostiach zamestnania na území SR a v zahraničí, ale aj možnostiach a podmienkach účasti na programoch aktívnych opatrení na trhu práce a na aktivačnej činnosti.

[57] Úrady práce môžu v zmysle § 43 ods. 2 zákona o službách zamestnanosti poskytovať UoZ aj **oborné poradenské služby**, ktoré sú zamerané na ovplyvňovanie rozhodovania a správania sa UoZ, vytváranie súladu medzi jeho osobnostnými predpokladmi a požiadavkami na vykonávanie určitého zamestnania, ako aj jeho sociálnu a pracovnú adaptáciu, a to prostredníctvom:

- zisťovania jeho osobnostných predpokladov a schopností, a zhodnotením jeho kompetencií;
- vypracovania **individuálneho akčného plánu** na podporu pracovného uplatnenia znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. Individuálny akčný plán vypracúva, vyhodnocuje a aktualizuje odborný poradca v rámci úradu práce, ktorý spolupracuje so znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie. V tomto pláne sú vymedzené opatrenia, postup a časový harmonogram ich plnenia, ktoré sú pre uchádzača, ako aj úrad, záväzné;
- diagnostikovania a rozpoznania prekážok vstupu na trh práce;
- vytvorenia osobnostného profilu UoZ na určenie aktivít, opatrení a služieb potrebných na jeho začlenenie na trh práce.

[58] Náhrada výdavkov sa poskytuje v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

[59] Výška príspevku na služby pre rodiny s deťmi je najviac 54,- EUR na 1 dieťa a najviac 42,-EUR na každé ďalšie dieťa mesačne.

[60] Ďalšie príspevky: príspevok na dochádzku za prácou, príspevok na podporu mobility za prácou, príspevok na prestaňovanie za prácou, príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť.

[61] § 46 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti.

[62] Táto príprava poskytuje možnosť získať nové odborné vedomosti, zručnosti a schopnosti, ktoré reflektovajú potreby na pracovnom trhu a zároveň uchádzačovi zvyšujú šance na úspešné uplatnenie v zamestnaní. Úrady práce zabezpečením vzdelania, v záujme účelnosti, hospodárnosti a efektívnosti jeho využitia, vyhodnocujú schopnosti, doterajšie pracovné skúsenosti, odborné zručnosti, dosiahnutý stupeň vzdelania a zdravotnú spôsobilosť na prácu u každého UoZ. Vzdelávanie neslúži na zvýšenie stupňa vzdelania u uchádzača, ale na nadobudnutie nových/zmeny doterajších odborných zručností a vedomostí.

Úrad práce môže po ukončení kurzu poskytnúť na základe písomnej žiadosti UoZ, ktorý sa stará o dieťa pred začatím povinnej školskej dochádzky, príspevok na služby pre rodinu s deťmi.[64]

UoZ si môže aj sám iniciatívne zabezpečiť takéto vzdelávanie,[65] ktoré mu má priamo dopomôcť získať zamestnanie (napr. požaduje ho potenciálny zamestnávateľ) alebo začať prevádzkovať/vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť. V tomto druhom prípade výkon pracovnej/zárobkovej činnosti musí súvisieť s plánovaným vzdelávaním. Úrad práce musí vopred schváliť vzdelávanie vybrané UoZ, ktorý si poplatky so vzdelávaním spojené sám uhradí. Následne po absolvovaní vzdelávania a s tým súvisiacim nástupom do zamestnania, resp. začatím prevádzkovania/ vykonávania samostatne zárobkovej činnosti, úrad práce poskytne príspevok na refundáciu nákladov na vzdelávanie do výšky 100 % oprávnených nákladov.[66]

REPAS+[67] je projekt realizovaný úradmi práce, ktorý má pomôcť UoZ nájsť uplatnenie na trhu práce v profesií, ktorú by chceli vykonávať, a to prostredníctvom získania kvalifikácie alebo ich rekvalifikácie. V prípade rekvalifikácie si UoZ zvolí z verejne dostupných kurzov konkrétny kurz, o ktorý má záujem a požiada úrad práce o poskytnutie príspevku na tento kurz. Musí ísť o kurzy akreditované, najčastejšie napr. kurzy v sociálnej oblasti (opatrovateľský kurz a pod.), účtovnícke kurzy, kurzy krásy, krajčírske kurzy a iné. Po absolvovaní týchto kurzov by mal byť UoZ spôsobilý na výkon konkrétneho povolania, napr. účtovníka, kozmetičky a pod.

KOMPAS+[68] je projekt realizovaný úradmi práce, ktorý je určený na získanie kompetenčných zručností UoZ kľúčových pre profesie, ktoré majú záujem vykonávať. Ide o neakreditované kurzy zamerané na komunikačné zručnosti (vrátane sociálnych kompetencií), osobnostný rozvoj (manažérské a podnikateľské kompetencie), počítačové a jazykové zručnosti, ktoré sú nevyhnutné pre zamestnanie, ale nevyplýva z nich žiadne konkrétné povolanie. Ako pri REPAS+, tak pri KOMPAS+ sú určené odporúčané cenové limity kurzov, v zmysle ktorých úrady práce poskytujú príspevky na kurzovné vo výške 100 %.[69] Okrem príspevku na kurzovné, úrady práce poskytujú UoZ aj príspevok na cestovné a stravné.[70] V oboch prípadoch ide o iniciatívu UoZ, úrady práce kurzy pre UoZ nevyhľadávajú a ani nezabezpečujú komunikáciu s poskytovateľmi kurzov. Zdrojom financovania týchto projektov je Európsky sociálny fond.

[63] Náhrada výdavkov sa poskytuje v zmysle zákona č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov.

[64] Príspevok sa poskytuje po dobu vzdelávania, najviac vo výške 54,00 EUR mesačne na jedno dieťa, a na každé ďalšie dieťa najviac v sume 42,00 EUR mesačne.

[65] § 46 ods. 7 zákona o službách zamestnanosti.

[66] Najviac v sume 600 EUR - maximálna cena za osobohodinu vzdelávania, ktoré si UoZ zabezpečí z vlastnej iniciatívy musí zodpovedať maximálnym cenám v zmysle zverejnených cenových limitov. V odôvodnených prípadoch je možné poskytnúť aj vyšší príspevok, za predpokladu, že poskytovateľ vzdelávania písomne zdôvodní uplatnenie trhovej ceny prekročujúcej stanovené cenové limity spolu s prieskumom trhu.

[67] Je určený osobitne pre uchádzačov v Bratislavskom samosprávnom kraji a uchádzačov v ostatných krajoch.

[68] Je určený osobitne pre uchádzačov v Bratislavskom samosprávnom kraji a uchádzačov v ostatných krajoch.

[69] V odôvodnených prípadoch je možné poskytnúť aj vyšší príspevok, za predpokladu, že poskytovateľ vzdelávania písomne zdôvodní uplatnenie trhovej ceny prekročujúcej stanovené cenové limity spolu s prieskumom trhu.

[70] Príspevok na stravné a cestovné je vo výške 4,76 EUR za každý absolvovaný deň vyučovania kurzu realizovaný prezenčnou formou.

Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie[71] môžu úrady práce poskytnúť tomu zamestnávateľovi, ktorý na vytvorené pracovné miesto prijme do pracovného pomeru znevýhodneného uchádzača o zamestnanie vedeného v evidencii UoZ najmenej 3 mesiace.[72]

Príspevok na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby ja zameraný na aktiváciu UoZ prostredníctvom vykonávania dobrovoľníckej činnosti, ktorej cieľom je získanie praktických skúseností pre potreby pracovného trhu.[73]

Relatívne nedávno nadobudol účinnosť **zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov** (ďalej len „zákon o sociálnej ekonomike“), ktorý možno zaradiť taktiež medzi relevantnú právnu úpravu v oblasti integrácie utečencov na pracovný trh na Slovensku. Cieľom tohto zákona je podpora sociálneho podnikania prostredníctvom sociálnych podnikov, v ktorých môžu znevýhodnené alebo zraniteľné osoby získať dočasné zamestnanie za účelom nadobudnutia pracovných návykov. S takto nadobudnutými pracovnými návykmi si môžu následne inde hľadať trvalé zamestnanie. Zákon o sociálnej ekonomike zaraďuje medzi zraniteľné osoby na účely sociálneho podnikania aj azylantov a osoby s poskytnutou doplnkovou ochranou.[74]

Úpravu pracovnoprávnych vzťahov, pracovných podmienok, odmeny za vykonanú prácu, rozsah a úpravu pracovného času, nárok na odpočinok, a ďalšie záruky poskytujúce ochranu všetkým zamestnancom na území SR, vrátane utečencov, zakotvuje **zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce** (ďalej len „zákonník práce“).

[71] § 50 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti.

[72] Pracovný pomer musí byť dohodnutý najmenej v rozsahu polovičného týždenného úväzku. Takýto príspevok slúži na úhradu časti celkovej ceny práce, pričom jeho mesačná výška sa pohybuje do 40 % ceny práce zamestnanca v závislosti od priemernej mieri evidovanej nezamestnanosti v jednotlivých okresoch. Zamestnávateľ, aby mohol dostať príspevok, musí vopred uzavrieť písomnú dohodu s úradom práce o poskytnutí príspevku. Príspevok úrady práce poskytujú najviac počas 12 kalendárnych mesiacov, s výnimkou v prípade znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie evidovaných viac ako 24 mesiacov, kedy je možné príspevok poskytnúť najviac po dobu 24 mesiacov v záujme podpory zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. V zmysle § 50 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti je zamestnávateľ povinný zachovať vytvorené pracovné miesto, na ktoré získal príspevok, najmenej v rozsahu, ktorý zodpovedá polovici obdobia dohodnutého v písomnej dohode.

Príspevok sa poskytuje najviac do 40 % z celkovej ceny práce podľa § 49 ods. 4 zákona o službách zamestnanosti vypočítanej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR za prvý až tretí štvrtrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárному roku, v ktorom sa príspevok poskytuje. V roku 2021 je to v okresoch s priemernou mierou evidovanej nezamestnanosti vyššou ako je celoslovenský priemer najviac 592,71 EUR. Bratislavský kraj má osobitné postavenie vzhľadom na relativne nízku evidovanú mieru nezamestnanosti v porovnaní s ostatnými krajskimi. Z tohto dôvodu je mesačná cena príspevku v bratislavskom kraji v zákone ohrazená do 25 % celkovej ceny práce zamestnanca. V roku 2021 je to v bratislavskom kraji najviac 370,44 EUR.

[73] Dobrovoľnícku službu môže UoZ vykonávať v rozsahu 20 hodín týždenne nepretržite najviac počas 12 kalendárnych mesiacov u subjektu, ktorý nevykonáva svoju činnosť za účelom dosiahnutia zisku. Oblasti, v ktorých je možné vykonávať dobrovoľnícku činnosť, sú špecifikované v § 52a ods. 1 písm. a) a b) zákona o službách zamestnanosti. Účasť UoZ na dobrovoľníckej službe je dobrovoľná, pričom UoZ je motivovaný zo strany úradu práce poskytovaním paušálneho príspevku vo výške životného minima (suma životného minima platná od 1.7.2020 do 30.6.2021 je 214,83 EUR mesačne pre jednu plnoletú fyzickú osobu). Okrem tohto príspevku pre UoZ môžu úrady práce poskytnúť príspevok aj samotnému subjektu, u ktorého sa dobrovoľnícka lužba vykonáva. Tento príspevok slúži na pokrytie časti nákladov spojených s vykonávaním dobrovoľníckej služby, napr. na úrazové poistenie UoZ, na úhradu poplatku za doklad preukazujúci zdravotnú spôsobilosť UoZ (ak sa vyžaduje), na osobné ochranné pracovné podmienky, pracovné náradie a pod.

[74] § 2 ods. 6 písm. m) zákona o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch.

Politiky SR relevantné v oblasti integrácie utečencov na trh práce

Európsky legislatívny rámec zakladá minimálny štandard a podmienky pre prijímanie žiadateľov o azyl a stanovuje povahu ochrany udelenej utečencom. Síce sa dotýka aj otázok integrácie (vrátane prístupu na trh práce, ku vzdelaniu, k sociálnych benefitom, a pod.), avšak rozvoj a implementácia integračných politík a programov zostáva na zodpovednosť členských štátov. Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), 2019[75]

Nad rámec vyššie spomenutých zákonov, oblasť integrácie osôb s medzinárodnou ochranou na Slovensku upravujú aj viaceré politické dokumenty. Základným takýmto dokumentom v oblasti migrácie je **Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020 (2011)** (ďalej len „Migračná politika“).[76] Tento dokument upravuje komplexne priority, ciele a princípy štátu v oblasti migrácie, azylu a čiastočne aj integrácie cudzincov, vrátane osôb s medzinárodnou ochranou, kde si stanovuje za cieľ zabezpečiť systémovú úpravu ich integrácie.[77] V súčasnosti ide však už o dokument neaktuálny s tým, že už v priebehu roku 2020 boli začaté kroky v snahe prijať novú Migračnú politiku Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2025. Tieto snahy zatiaľ neboli pretavené do skutočnosti a dokument je naďalej ku dňu písania tejto výskumnej štúdie v štádiu legislatívneho procesu – Slovenská republika tak nemá aktuálne prijatý žiadny dokument, ktorý by reflektoval súčasnú situáciu v oblasti migrácie.[78]

Druhým politickým dokumentom, ktorý pokrýva oblasť integrácie osôb s udelenou medzinárodnou ochranou, je **Integračná politika Slovenskej republiky (2014)** (ďalej len „Integračná politika SR“).[79] Jedná sa o pomerne moderný a stále aktuálny dokument, ktorý kladie osobitný dôraz na integráciu cudzincov, ktorým bol udelený azyl alebo poskytnutá doplnková ochrana na Slovensku, vrátane rodovej rovnosti. U tejto skupiny (vrátane ďalších zraniteľných skupín) uznáva potrebu zavedenia a uplatnenia osobitných opatrení, ktoré by vyrovňávali ich znevýhodnenie. Vo vzťahu k prístupu na pracovný trh pre tieto osoby si stanovuje za cieľ zjednodušiť jeho administratívnu náročnosť, t.j. uľahčiť týmto osobám prístup na trh práce a zlepšiť ich konkurenciu schopnosť voči domácim pracovníkom. Dôraz kladie na vytváranie podmienok pre ich rekvalifikáciu s konkrétnym praktickým využitím na miestnej a regionálnej úrovni. Ďalším z cieľov integračnej politiky je aj vytvárať aktivity, ktoré by zabránili plynaniu potenciálu kvalifikovaných cudzincov, tzv. „brain waste“, ku ktorému v podmienkach SR dochádza z dôvodu, že cudzinci sú nútení byť flexibilnými vo

[75] Eurofound (tripartitná agentúra EÚ, ktorá poskytuje znalosti na pomoc pri rozvoji lepšej sociálnej a pracovnej politiky), Úloha verejných služieb v rámci integrácie utečencov a žiadateľov o azyl, 2019, str. 9, dostupné na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19042en.pdf

[76] Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do r. 2020, prijatá uznesením vlády Slovenskej republiky č. 574 z 31. augusta 2011, dostupné na: <https://www.minv.sk/?zamer-migracnej-politiky-slovenskej-republiky>

[77] V obsahovej časti oblasti integrácie tohto dokumentu sa spomína medzi cieľmi zjednodušenie mechanizmu uznávania odborných kvalifikácií na účely výkonu povolania a na akademické účely pre osoby s medzinárodnou ochranou, rovnako aj zabezpečenie dostupnej výučby slovenského jazyka a sociálno-kultúrnej orientácie pre migrantov a zavedenie jednotnej metodiky na overovanie znalostí slovenského jazyka pre nízkokvalifikovaných migrantov.

[78] Liga za ľudské práva, Pripomienky k návrhu Migračnej politiky SR s výhľadom do roku 2025, dostupné na: <https://www.hrl.sk/sk/o-nas/aktuality/navrh-migrac%CC%8Cnej-politiky-slovenskej-republiky-s-vy%CC%81hl%CC%8Cdom-do-roku-2025>

[79] Integračná politika Slovenskej republiky, 20.januára 2014, dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-cudzinci/integraciona-politika.pdf>

výbere zamestnania, využitia svojich schopností či kvalifikácie a taktiež v akceptovaní horších pracovných podmienok.[80] Napriek tomu, že viaceré ciele a opatrenia stanovené v tomto dokumente sú nadčasové, uplynulé roky ukázali, že sa doposiaľ nenašla politická vôle na ich účinnú realizáciu v praxi.[81] V kontexte plánovanej novej Migračnej politiky SR s výhľadom do roku 2025 sa očakáva aj aktualizácia súčasnej Integračnej politiky SR.

Na úrovni politík bola Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR prijatá **Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR** - dokument zameraný na strategické plánovanie, riadenie a regulovanie pracovnej mobility cudzincov na trh práce SR s výhľadom do roku 2030, avšak stratégia sa sústreduje sa na riadenú (regulárnu/ legálnu) pracovnú mobilitu cudzincov zameranú na kompenzáciu nedostatku disponibilnej pracovnej sily na trhu práce v SR, a explicitne **jej cieľovou skupinou nie sú utečenci, či žiadatelia o azyl**.

Inštitucionálny rámec integrácie utečencov na Slovensku

Integrácia osôb s medzinárodnou ochranou nie je zastrešená jedným orgánom, ktorý by komplexne pokrýval danú problematiku, ale je roztriedená medzi viaceré štátne orgány, vrátane mimovládnych organizácií.

MÚ MV SR je z inštitucionálneho hľadiska najdôležitejším štátnym orgánom v oblasti medzinárodnej ochrany. MÚ má v rámci svojej organizačnej štruktúry zriadený osobitný **Odbor migrácie a integrácie** (ďalej len „OMI“), ktorý spolupracuje s príslušnými orgánmi štátnej správy, samosprávy a mimovládnymi organizáciami na integrácii azylantov do spoločnosti, vrátane prípravy, realizácie a koordinácie projektov v oblasti azylu.[82] Okrem toho zabezpečuje aj metodické riadenie výkonu sociálnej práce v jednotlivých zariadeniach MÚ MV SR.[83]

Riaditeľ MÚ MV SR je predsedom **Riadiaceho výboru pre migráciu a integráciu cudzincov**, ktorý je nadrezortným koordinačným orgánom plnenia úloh vyplývajúcich z migračnej a integračnej politiky medzi ústrednými orgánmi štátnej správy.[84]

Oblast pracovnej integrácie osôb s udelenou medzinárodnou ochranou má v kompetencii **MPSVR SR**. V spolupráci s ostatnými zainteresovanými orgánmi koordinuje napĺňanie cieľov Integračnej politiky SR, ako aj Migračnej politiky SR v oblasti integrácie cudzincov a pracovného trhu. Aktivity súvisiace so vstupom cudzincov na pracovný trh sú v podmienkach SR koordinované prostredníctvom **ÚPSVaR** a následne lokálne realizované miestne príslušnými **úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny** (ďalej len „úrad/y práce“).

[80] Ibid.

[81] Viac sa k hodnoteniu realizácie Integračnej politiky Slovenskej republiky (2014) dočítate v dokumente Ligy za ľudské práva, Analyza situácie a odporúčania vo vzťahu k nastaveniu azylovej, migračnej a integračnej politiky v Slovenskej republike, jún 2020, dostupné na: https://www.hrl.sk/assets/files/obsah/961-Analyza_ju%CC%81n%202020.pdf

[82] Migračný úrad Ministerstva vnútra Slovenskej Republiky, 25 rokov (1993 – 2018), dostupné na: <https://www.minv.sk/?tlacove-spravy-6&sprava=migracny-urad-mv-sr-posobi-uz-viac-ako-stvrtstoroocie>

[83] Aktuálne Záchytný tábor v Humennom a Pobytový tábor v Opatovskej Novej Vsi a Rohovciach.

[84] Ibid.

Slovenská republika **nemá** doposiaľ prijatý **štátny integračný program** pre osoby s medzinárodnou ochranou, ktorý by predstavoval systémové riešenie ich integrácie v nadväznosti na princípy a ciele stanovené v Integračnej politike SR [85] Integračné potreby osôb s medzinárodnou ochranou sú preto primárne už niekoľko rokov[86] pokrývané na projektovej báze mimovládnymi organizáciami v rámci fondu AMIF (Fond pre azyl, migráciu a integráciu).[87] Okrem tohto fondu by sa na dlhodobé opatrenia mali využívať finančné prostriedky z Operačného programu Ľudské zdroje a ESF+ (Európsky sociálny fond plus). Aktuálne projekt zameraný na integráciu osôb s medzinárodnou ochranou realizuje od 01.01.2020 mimovládna organizácia, Slovenská humanitná rada.[88] Vecnú kontrolu projektu zabezpečuje OMI MÚ MV SR.

[85] Vznik takého integračného programu predpokladá uznesenie vlády Slovenskej republiky č. 568 z 21. októbra 2015. Úloha pri koordinovaní jeho vzniku bola zverené MV SR, avšak do dňa publikovania tejto výskumnej štúdie neboli štátny integračný program prijatý. MÚ MV SR sa podieľala na koordinácii práce na príprave štátneho integračného programu. Prijatie "komplexného programu integrácie" predpokladá aj samotný zákon o azyle v § 28 ods. 4.

[86] S výnimkou prechodného obdobia v roku 2015, kedy niekoľko mesiacov boli tieto aktivity financované zo zdrojov štátneho rozpočtu.

ZISTENIA A ODPORÚČANIA

PRIEREZOVÉ ZISTENIE A ODPORÚČANIE:

ROVNAKÉ ZAOBCHÁDZANIE A ZÁKAZ DISKRIMINÁCIE

„V práci na mňa pozerali kolegovia ako na teroristku. Po čase, po 3 – 4 rokoch, sme už kamarátky, prešiel ich strach zo mňa ako muslimky.“

Respondentka, 55 rokov

Zákaz diskriminácie je zakotvený vo viacerých už spomínaných medzinárodných dohovoroch, európskej legislatíve ako aj v slovenských právnych predpisoch. Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych правach v čl. 2 ods. 2 zaväzuje zmluvné strany paktu práva v ňom formulované, vrátane práva na prácu (čl. 6) a práva na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky (čl. 7) uskutočňovať **bez akéhokoľvek rozlišovania** podľa rasy, farby pleti, pohlavia, jazyka, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, národnostného a sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Charta základných práv EÚ priznáva utečencom s povolením pracovať právo na **rovnaké pracovné podmienky ako občanom Únie** (čl. 15). Ústava SR priznáva všetkým zamestnancom právo na **ochranu pred diskrimináciou v zamestnaní** (čl. 36 ods. 1 písm. b). **Zásadu rovnakého zaobchádzania** v oblasti pracovnoprávnych vzťahov zakotvuje aj Zákonník práce (čl. 1) a ochranu pred diskrimináciou upravuje antidiskriminačný zákon.

Výkon práv uvedených v tejto charte sa zabezpečí **bez diskriminácie založenej na rase, farbe pleti, pohlaví, jazyku, náboženstve, politických alebo iných názoroch, národnom alebo sociálnom pôvode, zdraví, príslušnosti k národnostnej menšine, pôvode alebo inom postavení.**

Európska sociálna charta (revidovaná), 5. časť, článok E

Napriek uvedeným garanciam obsiahnutých v mnohých právne záväzných dokumentoch sa osoby s medzinárodnou ochranou na Slovensku pravidelne stretávajú s nerovnakým zaobchádzaním a v bežnom živote sa cítia byť diskriminovaní/é pre svoj odlišný pôvod alebo iné vierovyznanie.

„Ako žiadateľ o azyl som si našiel zamestnanie, ale mal som problém s otvorením účtu v banke. Išiel som do všetkých báň v Bratislave a žiadna mi nechcela otvoriť účet. Bol som nútenej otvoriť si účet online v anglickej banke, ktorý používam dodnes.“

Respondent, 24 rokov

Na pocit diskriminácie z dôvodu rasy, národnosti, náboženstva, pohlavia/ rodu, zdravotného hendikepu, alebo z iného dôvodu, pri hľadaní zamestnania, sme sa pýtali aj respondentov z radov utečencov. S takouto diskrimináciou majú priamu skúsenosť viacerí z nich.

[87] V minulosti išlo o Európsky utečenecký fond (ERF) od roku 2004 do konca marca 2015. Od konca roku 2015 je to AMIF.

[88] V minulosti viaceré organizácie realizovali integračný projekt osôb s medzinárodnou ochranou napr. Slovenská katolícka charita, Adra, Marginal, Pokoj a dobro (v prípade irackých kresťanov). Okrem nich sa podieľa rôznymi aktivitami na integrácii osôb s medzinárodnou ochranou aj občianske združenie Mareena.

„Cítil som, že niekedy mi nedali prácu preto, lebo pochádzam z arabskej krajiny.“

Respondent, 30 rokov

„Raz ma odmietli s odôvodnením, že by som nezapadol do kultúry pracovného tímu.“

Respondent, 28 rokov

Aj pracovníci MVO, ktorí osobám s medzinárodnou ochranou pomáhajú s hľadaním práce, počas rozhovorov pomenovali medzi prekážkami pri uplatnení utečencov na trhu práce neochotu mnohých zamestnávateľov zamestnávať cudzincov. Poukázali na rasizmus, diskrimináciu a podprahovú agresiu. Klientky moslimky majú problém so zamestnaním aj z dôvodu nosenia pokrývky hlavy. Rovnako je podľa sociálnych pracovníkov problém so štátnej príslušnosťou, kedy v prípade utečencov z Afganistanu ich zamestnávatelia nechcú zamestnať pre ich pôvod/ krajинu pôvodu.

„Personalistka v jednej firme mi raz povedala, že s cudzincami sa ani nemám unúvať hlásiť.“

Pracovnička MVO

„Vo vzťahu ku klientke moslimke, ktorá nosí hidžáb, mi majiteľka kaderníckeho salónu uviedla, že by mohla odstrašiť klientov.“

Pracovnička MVO

Viacerí utečenci v rozhovoroch poukazovali aj na predsudky a xenofóbne prejavy na pracovisku, a to najmä zo strany kolegov - Slovákov, ktorí ich urážali a nadávali im do teroristov. Nedostatok rešpektu a posmešky často zažívajú aj kvôli jazykovej bariére.

„Urážal ma kolega, kričal na mňa a nadával, keď som niečo podľa neho urobil zle, hovoril mi, že ma pošle naspať do Iraku a podobne.“

Respondent, 53 rokov

„Pracoval som vo veľkej firme, ktorá vyznáva dobré hodnoty, vrátane diverzity na pracovisku. Zamestnali ma aj preto, že som utečenec a chceli mi pomôcť. Napriek tomu mi kolegovia často nadávali a odsudzovali ma, pretože som moslim a pochádzam z Afganistanu.“

Respondent, 22 rokov

Reakcie respondentov na tieto urážky a skúsenosti s diskrimináciou sú rôzne. Niektorí svoj problém na pracovisku riešili so zamestnávateľom alebo nadriadeným, iní radšej v tichosti trpia, pretože sa obávajú straty ľažko získaného zamestnania.

„Keď už som to nevedel vydržať, išiel som za vedúcim a ten mi pomohol, kolegom dohovoril. Potom sa to trochu zlepšilo. Nakoniec som odtiaľ odišiel kvôli štúdiu, ale aj tak by som asi odišiel, necítil som sa tam dobre.“

Respondent, 22 rokov

„Urážky neriešim, som ticho, lebo neviem čo mám povedať a bojím sa hovoriť niečo, aby ma neprepustili z práce.“

Respondent, 53 rokov

V prípade zamestnávateľov spočíva často problém v neznalosti podmienok zamestnávania utečencov. Nevedia, že utečenci majú rovnaký prístup na trh práce ako občania SR. V dôsledku tejto neznalosti radšej utečenca nezamestnajú.

„Pri hľadaní zamestnania som sa cítila diskriminovaná, pretože som azylantka. Zamestnávatelia nevedia či mám trvalý pobyt alebo prechodný pobyt a či môžem pracovať, a to je problém. Raz už som mala nastúpiť do práce a na poslednú chvíľu ma nevzali.“

Respondentka, 23 rokov

Viacerí respondenti mali pocit, že Slováci majú lepšie pracovné podmienky alebo plat ako oni. **Problematické, až vykorisťujúce, pracovné podmienky identifikované priamo respondentmi z radov utečencov** sú: nadčasy (aj pod hrozbou výpovede); minimálna mzda v pracovnej zmluve (zvyšok platené mimo zmluvy "na ruku"); často práca bez zmluvy (viacerí uviedli, že zamestnávateľ im dal podmienku: "ak chceš zmluvu, musíš si sám platiť odvody"); nezaplatenie mzdy alebo nepravidelné platenie mzdy; nižšia mzda pretože ide o utečenca; nedostatok rešpektu a ponižovanie na pracovisku; neplatenie odvodov; povinnosť robiť v práci aj činnosti, ktoré nie sú uvedené v zmluve; nedostatočná znalosť pracovnej zmluvy pre jazykovú bariéru; neposkytovanie dovolenky vôbec, resp. v zákonného rozsahu; nevôle zamestnávateľa zvýšiť plat označená za "zdieranie utečencov"; nepreplácanie sviatkov a dovoliek; neplatenie mzdy počas mimoriadnej situácie v súvislosti s pandémiou Covid-19.

Štúdia Bertelsmann Stiftung (2016) uvádza, že relatívne slabé uplatnenie utečencov na trhu práce môže byť iba čiastočne prisudzované nedostatku kvalifikácií či zručností alebo jazykovej bariére. Podľa štúdie jedným z možných faktorov brániacim úspešnej integrácií migrantov je práve diskriminácia. Autori štúdie poukazujú na experimenty uskutočnené vo viacerých európskych krajinách, ktoré preukázali, že anonymizovanie prihlášok do zamestnania má pozitívny efekt na šance migrantov byť vôbec pozvaní na pracovný pohovor, čo potvrzuje diskrimináciu na pracovnom trhu. Medzi prekážky integrácie zaraďujú aj **rasizmus a negatívne stereotypy**.[89]

Analýza o uplatnení utečencov na trhu práce v EÚ vypracovaná pre Európsku komisiu (2017) poukazuje na prekážky, kvôli ktorým je uplatnenie sa utečencov, vrátane tých dobre kvalifikovaných, na trhu práce pomerne slabé. Medzi tieto prekážky patria právne obmedzenia, nízka miera uznávania kvalifikácií získaných v zahraničí a diskriminácia. Autor analýzy upozorňuje, že aj keď sa človek už narodí a získa vzdelanie v EÚ, skutočnosť, že má rodičov migrantov výrazne znižuje jeho vyhliadky na zamestnanie. Z toho vyplýva, že **šanca nájsť si prácu je výrazne závislá od pôvodu** – ide o zistenie, ktoré zakladá dôvod na prijímanie politík zameraných na boj proti diskriminácii na základe pôvodu.[90]

„Viete, moje deti hovoria výborne po slovensky, majú už aj občianstvo SR, chodia do školy, ale takmer všade ich diskriminujú a odmietajú z dôvodu, že sú Afganci a muslimovia.“

Respondentka, 55 rokov

[89] Bertelsmann Stiftung, Z utečencov pracovníci, Mapovanie podporných opatrení pracovnej integrácie žiadateľov o azyl a utečencov v členských štátach EÚ, 2016, 1.4.1 Prekážky v integrácii na trh práce, str. 15 – 16, dostupné na: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol2.pdf#page17

[90] Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne veci a inkluziu, Jörg Peschner, Uplatnenie utečencov na trhu práce v EÚ, 2017, str. 16 – 17, dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17678&langId=en>

Akčný plán EÚ pre integráciu a inkluziu na roky 2021 – 2027 si ako jeden z cieľov v oblasti zamestnávania a zručnosti stanovil „***zvyšovanie povedomia o diskriminácii v procese prijímania do zamestnania a na pracovisku a posilnenie antidiskriminačných opatrení***“.

Medzinárodná organizácia práce v dokumente upravujúcim hlavné zásady v prístupe utečencov na trh práce zakotvuje, že národné politiky by mali zahŕňať opatrenia na boj proti a prevenciu všetkých foriem diskriminácie v zákonomach aj v praxi.[91]

Slovenský prístup k integrácii MIPEX klasifikuje ako „rovnosť na papieri“. Ako vo väčšine krajín strednej a východnej Európy, imigranti na Slovensku majú zaručené základné práva a bezpečnosť, ale nie rovnosť príležitostí. Slovensko musí intenzívne investovať do posilnenia politík v oblasti rovnosti príležitostí v praxi, pretože jeho politiky zostávajú pod priemerom hodnotených MIPEX krajín.

MIPEX 2020, Závery a odporúčania[92]

Samotná Integračná politika SR zdôrazňuje na viacerých miestach rovnosť, vyrovnanie znevýhodnení a predchádzanie diskriminácií, a jednoznačne podporuje prijatie a realizáciu opatrení, ktoré smerujú k potláčaniu prejavov rasizmu, xenofóbie, diskriminácie a iných foriem nenávisti a neznášanlivosti voči cudzincom. V časti 6. „Zamestnanosť a sociálna ochrana“ poukazuje na to, že pretrvávajúca diskriminácia predstavuje v prípade cudzincov vážnu prekážku pre výber zamestnania. Treba však na tomto mieste zdôrazniť, že Integračná politika SR bola prijatá v roku 2014, teda pred tzv. utečeneckou vlnou do Európy (2015), odkedy sa zhoršila spoločenská aj politická atmosféra a migranti sa stali terčom útokov, démonizovania a hoaxov.

Výskumy dokazujú, že sa zhoršilo vnímanie muslimov ako členov našej spoločnosti a podstatne vzrástla islamofobia.[93] Pojem utečenec získal veľmi negatívnu konotáciu. Niektorí respondenti výskumu uviedli, že im napr. kolegovia v práci nadávajú do „teroristov“. Prijatie novej Integračnej politiky SR obsahujúcej konkrétnu opatrenia reflektujúce aktuálnu situáciu, osobitne xenofóbiu voči muslimom, je nevyhnutné.

Aj viacerí respondenti vidia ako dôvod diskriminácie v procese prijímania do zamestnania alebo v zamestnaní práve mentálne nastavenie väčšinovej spoločnosti, nedostatočnú otvorenosť a strach z migrantov. Niektorí poukázali aj na názory a vyjadrenia politikov.

„Spoločnosť, ľudia na Slovensku by mali byť otvorennejší k cudzincom.“

Respondent, 31 rokov

„Nestrašte ľudí Vašou hlúpou rétorikou o utečencoch.“

Respondent, 28 rokov

[91] Medzinárodná organizácia práce (ILO), Hlavné zásady, Prístup utečencov a ďalších nútene vysídlených ľudí na trh práce, dostupné online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_protect/-/protrav/-/migrant/documents/publication/wcms_536440.pdf

[92] Index integračných politík MIPEX 2020, Hodnotenie integračných politík na Slovensku za rok 2019, Závery a odporúčania, dostupné na: <https://www.mipex.eu/slovakia>

[93] Napr. výskumná štúdia Inštitútu pre verejné otázky (IVO), Zaostrené na extrémizmus, 2017: „Oproti nedávnej minulosti sa zvýšil sociálny dištanč väčšinového obyvateľstva voči etnickej, náboženskej a inak definovaným menšinovým skupinám

ODPORÚČAME:

- 1) Nezneužívanie témy migrácie pre politický boj. Je nevyhnutné, aby politici a ďalší mienkotvorcovia boli opatrní vo svojich vyjadreniach a **nevyyadrovali sa negatívne o utečencoch a moslimoch.**[94]
- 2) Poskytovanie **objektívnych a vyuvažených informácií** o migrácii, utečencoch a moslimoch v médiách.
- 3) Zahrnutie konkrétnych opatrení zameraných na boj proti diskriminácii vo vzťahu k utečencom a migrantom a **proti islamofóbii** do novej Integračnej politiky SR, ktorá by mala v plnej miere **reflektovať ciele a opatrenia navrhované Akčným plánom EÚ pre integráciu a inkluziu na roky 2021 – 2027.**
- 4) Urýchlené **prijatie komplexného Integračného programu pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou na území SR**, tak ako to predpokladá uznesenie vlády SR č. 568 zo dňa 21.10.2015, ktorého súčasťou budú aj konkrétné opatrenia na vyrovnanie znevýhodnení pri uplatnení na trhu práce žiadateľov o azyl, azylantov a cudzincov s doplnkovou ochranou, **s osobitným dôrazom na antidiskriminačné opatrenia.**[95]

vrátane Rómov, židov, moslimov, migrantov z iných krajín, ľudí iného rasového pôvodu, osôb s neheterosexuálnou orientáciou. Tento trend zasiahol aj mladú generáciu.” (str. 49), “Ako ukázala analýza, sociálny dištant voči menšinám je rozložený medzi sociálnymi skupinami s pozoruhodnou rovnomernosťou. Jediným výraznejším faktorom je vzdelanie: s rastúcim vzdelaním klesá dištant voči LGBTI, ako aj voči Ukrajincom, čiernochom a Ázijcom – nie však voči príslušníkom, ani moslimom, proti ktorým smeroval z politického a mediálneho prostredia najintenzívnejší tok negatívnych komentárov.” Dostupné na: https://www.ivo.sk/buxus/docs//publikacie/subory/Zaostrene_na_extremizmus.pdf

[94] Rezolúcia Parlamentného zhromaždenia Rady Európy č. 2059 (2015) o kriminalizácii neregulárnych migrantov: trestný čin bez obete, zdôrazňuje, že „nevzhodné používanie terminológie týkajúcej sa migrácie zohráva úlohu v posilňovaní xenofóbnych a rasistických nálad a zvyšuje strach z migrantov“. Zdroj: <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileId=21788&lang=en> Európsky výbor proti rasizmu a intolerancii (ECRI) často vyzýva členské štáty, aby vo verejnej debale zdôrazňovali pozitívne aspekty migrácie a prínos ľudí s migračným pozadím pre spoločnosť a ekonomiku. Zdroj: <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-16-on-safeguarding-irregularly-p/16808b5b0b>

[95] Podľa odpovede MV SR, zo dňa 03.02.2020, na našu žiadosť o poskytnutie informácie pokiaľ ide o stav prípravy tohto integračného programu sme dostali odpoveď, že plnenie predmetnej úlohy je predĺžené do 30.06.2021.

ŠPECIFICKÉ ZISTENIA A ODPORUČANIA:

1) PRÍSTUP ŽIADATEĽOV NA TRH PRÁCE

Každý má mať možnosť zarábať si na živobytie prácou, pre ktorú sa slobodne rozhodne.
Európska sociálna charta (revidovaná), 1. časť, Práva a zásady, bod 9

„Mal som pracovnú ponuku už keď som bol v tábore, ale nemohol som začať pracovať, keďže som to mal ako žiadateľ o azyl zakázané.“

Respondent, 35 rokov

V zmysle zákona o azyle majú žiadatelia o azyl na Slovensku právo zamestnať sa **až po deviatich mesiacoch od začatia azyllového konania** (bližšie podmienky k tomuto právu sú uvedené v časti Slovenský právny a inštitucionálny rámec a politiky SR). Táto právna úprava nadvázuje na Prijímaciu smernicu, ktorá stanovuje minimálne štandardy v oblasti prijímacích podmienok pre žiadateľov o azyl v EÚ. Nakoľko ide o minimálny štandard, ktorý sú povinné všetky členské štáty participujúce na smernici prijať v rámci národnej právnej úpravy, podmienky prístupu na trh práce sa vo viacerých členských štátoch líšia. Slovenská republika rozhodla o transponovaní minima, zatiaľ čo väčšina členských štátov EÚ má prístup žiadateľov o azyl na trh práce upravený oveľa priaznivejšie.

Vo Švédsku, Portugalsku a na Malte majú žiadatelia o azyl okamžitý prístup na trh práce. V Nórsku v podstate tak tiež, nakoľko tam je prístup na trh práce viazaný na získanie pracovného povolenia, o ktoré môže žiadateľ požiadať ihneď. Na Cybre je lehotu 1 mesiac a v Taliansku 60 dní od podania žiadosti o azyl. Viaceré členské štáty majú časové obmedzenie pre vstup na trh práce v rozsahu 3 mesiacov od začatia konania.[96] Zvyšné sa po väčšinou orientujú na lehotu 6 mesiacov.[97] Severské krajinu majú čo sa týka prístupu na trh práce zavedené viaceré podmienky, ktoré musia žiadatelia splniť. Ide väčšinou o povinnosť predložiť platný doklad totožnosti, resp. svoju totožnosť zdokladovať hodoverným spôsobom, taktiež nesmie ísť o „dublinský prípad“, existencia opodstatnenosti dôvodov žiadosti o azyl a pod. Švédsko navyše zaviedlo možnosť v prípade neúspešného žiadateľa o azyl požiadať po skončení azyllového konania o pracovné povolenie za podmienky, že počas azyllového konania pracoval viac ako 4 mesiace a zamestnávateľ mu predĺžil pracovnú zmluvu. (*bližšie informácie viď príloha č. 2 – Porovnanie podmienok vstupu žiadateľov o azyl na trh práce v členských štátoch EÚ*)

Väčšina respondentov v rámci terénneho výskumu sa zhodla na tom, že 9 mesiacov, počas ktorých žiadatelia o azyl nesmú vstupovať do pracovnoprávnych vzťahov, je **neúmerne dlhá doba**, ktorá má negatívne dôsledky na život žiadateľov o azyl vo viacerých sférach.

Vzhľadom na rekordne nízke počty žiadateľov o azyl za posledné roky možno takéto obmedzenie vnímať skôr ako akt neprijatia, nie ako racionálne opatrenie. Nikomu nepomáha

[96] Bulharsko, Fínsko, Nemecko, Rakúsko, Rumunsko; v Belgicku 4 mesiace od podania žiadosti o azyl.

[97] Česko, Dánsko, Estónsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Írsko, Lotyšsko, Luxembursko, Poľsko, Španielsko.

a ani nechráni trh práce.

„Prvých 9 mesiacov je strašne dlhá doba bez možnosti pracovať. Mali by nám povoliť pracovať od prijatia do tábora. Nie je to o čase. Cítil som sa zle, cítil som sa ako vo väzení, že nám len dávajú jedlo, každý deň je rovnaký, nemôžeš ísť len tak von, nemáš žiadne peniaze, nevieš si získať peniaze. Umiestnenie tábora je hrozne zlé. Je ďaleko od ľudí. Ako chceš, aby sa integrovali medzi ľudí, keď ich držíš v izolácii? Sme tam držaní od ľudí, ako keby sme mali nákarlivú chorobu. 9 mesiacov sa mi zdalo ako 9 rokov. Chcel som pracovať, ale nemal som na to právo. Keď sa stážuješ na jedlo, povedia Ti, že nie si v hoteli. Ak chceš niečo lepšie potrebuješ peniaze, ale nemôžeš pracovať, aby si ich zarobil. Takže je to taký prístup, že „stay and don't talk“.“

Respondent, 29 rokov

Neprimerane dlhá doba v pasívnom postavení prijímateľa služieb, bez možnosti zabezpečiť si vlastnou prácou finančné prostriedky, a obmedzených možnostiach sebarealizácie, má negatívny dopad na vnútorné prežívanie a správanie žiadateľov o azyl. Často bývajú frustrovaní, domotivovaní a apatickí.

„Žiadatelia o azyl sú často frustrovaní z toho, že nemôžu pracovať. Väčšina z nich by chcela pracovať, avšak nemôže ani na dohodu ani na čiastočný úvazok počas prvých 9 mesiacov.“

Pracovník MVO

„Vidím to na tých ľuďoch ako sú namotivovaní na to, aby mohli pracovať, aj ako ich to zmení keď pracujú, majú oveľa lepšiu náladu, nie sú skleslí, je to veľmi dobrá terapia, výborné pre integračný proces, peniaze často posielajú domov rodine.“

Pracovník MVO

Čím skôr je umožnené žiadateľom o azyl vstúpiť na trh práce, tým sú z dlhodobého hľadiska lepšie ich integračné vyhliadky. Tento názor zastáva aj Medzinárodný menový fond[98] a Európsky parlament,[99] ktorí sa zasadzujú za čo najskorší prístup žiadateľov o azyl k zamestnaniu a uvoľneniu právnych prekážok počas trvania azylového konania. Nečinnosť má za následok zhoršenie vyhliadok na neskoršiu integráciu do spoločnosti a na pracovný trh, ako aj vedie k riziku tzv. „práce na čierne“. OECD taktiež uvádza, že dlhodobá nemožnosť zamestnania sa u žiadateľov o azyl môže viesť k znehodnoteniu ich zručností a skúseností a výsledné medzery v ich pracovnej histórii v hostiteľskej krajine môžu mať neskôr vázne následky.[100]

Pozitívny vplyv zamestnania už počas azylového konania vníma aj samotný MÚ MV SR:
„Ukazuje sa, že tí z nich, ktorí si našli prácu ešte počas azylového konania, sú v prípade

[98] Medzinárodný menový fond, Nárast počtu utečencov v Európe: ekonomicke výzvy, 2016, dostupné na: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1602.pdf>

[99] Európsky parlament - Generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, Integrácia utečencov na pracovný trh: Stratégie a dobrá prax, 2016, dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

[100] OECD, Aby integrácia fungovala, Utečenci ďalšie osoby, ktoré potrebujú ochranu, 2016, dostupné na: <https://www.refworld.org/pdfid/56af089d4.pdf>

udelenia medzinárodnej ochrany v integrácii zreteľne úspešnejší. Majú vybudované návyky, pravidelný denný režim a sú jazykovo zdatnejší.“[101]

Možnosť zamestnať sa pomáha žiadateľom o azyl zorientovať sa aj v problematike zamestnávania na Slovensku (druhy pracovných pomerov, pracovné a mzdové podmienky, daňové zaťaženie, odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne a pod.), a taktiež pomáha žiadateľom finančne sa pripraviť na prechod do “nového života” po udelení medzinárodnej ochrany, ktorý je spočiatku veľmi finančne náročný, osobitne čo sa prvotných nákladov na ubytovanie týka. Rovnako môže slúžiť ako prevencia “útekovosti” žiadateľov o azyl z azylových zariadení, ktorá je v podmienkach SR relatívne vysoká.[102]

Z výskumu taktiež vyplýva, že zamestnávatelia majú veľký záujem o manuálnu prácu u žiadateľov o azyl v okolí Pobytového tábora v Rohovciach, avšak bez potrebného povolenia ich nie sú ochotní zamestnať z obavy pred možným postihom zo strany inšpektorátov práce. Záujem je najmä o práce ako nakladanie a vykladanie tovaru, pomocné práce na stavbe, zemné výkopové práce, upratovanie, čistenie domov a stavieb, parkov a pod. V azylových zariadeniach je veľa pracovitých, zručných a hlavne motivovaných žiadateľov o azyl.

V neposlednom rade je potrebné poukázať na priaznivé dôsledky zapojenia žiadateľa o azyl na trh práce v podobe zníženia výdavkov, ktoré naňho štát vynakladá počas azylového konania. V prípade, že sa žiadateľ zamestná už počas trvania azylového konania, prispieva nielen do štátneho rozpočtu v podobe dani z príjmu a jednotlivých odvodov, ale je taktiež povinný primerane uhrádzať výdavky spojené s pobytom v azylovom zariadení.

Medzi jedno z pozitívnych zistení terénnego výskumu patrí možnosť účasti žiadateľov o azyl na finančne ohodnotených asistenčných prácach, ktoré v azylových zariadeniach poskytuje MVO, Slovenská humanitná rada. Táto má v rámci projektu, ktorý z azylových zariadeniach realizuje, vyčlenené finančné prostriedky na “symbolickú” odmenu za rôzne asistenčné práce v rámci azylového zariadenia pre žiadateľov o azyl, ako napr. upratovanie a dezinfekcia spoločných priestorov, starostlivosť o záhradu, tlmočenie počas skupinových aktivít, “táborový holič”, oprava bicyklov, maľovanie miestností, upratovanie a triedenie oblečenia a pod. Jednotlivé práce sú rôzne finančne ohodnotené v závislosti od ich náročnosti. Jediným obmedzením je, že týchto prác nie je dostatok vzhľadom na veľký záujem žiadateľov o azyl sa na nich podieľať.

„Keby ste išli do Zary v Bratislave tak tam nemajú tak krásne poukľadané oblečenie ako u nás v sklage, keď ho upracú žiadatelia o azyl.“

Pracovník MVO

[101] Migračný úrad Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, Skúsenosti v oblasti sociálnej práce v azylových zariadeniach, december 2020, dostupné na: <https://www.minv.sk/?tlacove-spravy&sprava=migracny-urad-vydal-publikaciu-o-socialnej-praci-v-azylovych-zariadeniach>

[102] Mnohí utečenci totiž potrebujú začať pracovať čo najskôr preto, aby mohli finančne pomáhať svojej rodine, ktorá zostala buď v domovskej krajine alebo v tretej krajine a je na nich často finančne závislá, resp. rodina minula všetky úspory a príp. sa aj zadlžila, aby žiadateľ/ka o azyl mohol/la ujsť a pricestovať do bezpečia na Slovensko. Preto, nemožnosť zamestnať sa takú dlhú dobu (9 mesiacov) je jeden z faktorov, ktoré nútia žiadateľov/ky o azyl vycestovať zo Slovenska do inej krajiny EÚ.

Viacerí z respondentov uviedli, že aj po získaní oprávnenia na zamestnanie po 9 mesiacoch od začiatku azyllového konania, sa v praxi stretávajú s viacerými problémami, ktoré súvisia jednak s kontinuitou platnosti oprávnenia na zamestnanie, ako aj s dokladmi vydávanými MÚ MV SR v azyllovom konaní.

Súčasné znenie ustanovení zákona o azyle[103] vytvára možnosť, kedy sa oprávnenie na zamestnanie, ktoré už žiadateľ o azyl nadobudol, preruší v prípadoch, kedy podanie opravného prostriedku nemá automaticky odkladný účinok a súd rozhodne o jeho nepriznaní. [104] Ak potom niektorý zo sústavy správnych súdov rozhodne v prospech žiadateľa o azyl a rozhodnutie MÚ MV SR zruší a vec mu vráti na nové konanie a rozhodnutie, obnoví sa žiadateľovi o azyl oprávnenie pracovať. Táto diskontinuita v oprávnení pracovať vede k tomu, že v praxi potom môžu nastať situácie, kedy žiadateľ o azyl zbytočne príde o zamestnanie alebo sa dostane do situácie nelegálneho zamestnávania, z nevedomosti na strane zamestnávateľa a/alebo aj samotného žiadateľa o azyl.

V prípade dokladov vydávaných MÚ MV SR je jedným z týchto dokladov doklad o oprávnení na poskytovanie zdravotnej starostlivosti (tzv. „žltá kartička“). Nakoľko tento doklad vyzerá odlišne od štandardného preukazu poistenca, vede to k problémom u zamestnávateľa s nahlásením žiadateľa o azyl do zdravotnej poisťovne, ako aj v prípade potreby vykonania zdravotných prehliadok, ktoré zamestnávateelia vyžadujú pred uzavretím pracovného pomeru.[105]

Druhým dokladom, ktorý v praxi spôsobuje svojou odlišnosťou žiadateľom o azyl ťažkosti pri zamestnávaní, je preukaz žiadateľa o azyl.[106] Preukaz žiadateľa o azyl býva častokrát nielen pre súkromné inštitúcie (napr. banky, Western Union a pod.), ale aj pre viaceré štátne orgány „veľkou neznámou“. Tento doklad neobsahuje údaje o možnosti zamestnania žiadateľa o azyl a pre zamestnávateľov môže pôsobiť nedôveryhodne. S preukazom žiadateľa o azyl si nie je možné za súčasnej situácie si na Slovensku otvoriť ani účet v banke, ktorý je kľúčovým pre výplatu mzdy za vykonanú prácu.[107]

[103] § 23 ods. 6 a 7 zákona o azyle.

[104] Odkladný účinok možno opravnému prostriedku priznať vo výnimočných prípadoch (§ 185 písm. a) a § 447 ods. 1 Správneho súdneho poriadku), napr. ak by okamžitým výkonom alebo inými právnymi následkami napadnutého rozhodnutia orgánu verejnej správy alebo opatrenia orgánu verejnej správy/rozhodnutia krajského súdu hrozila závažná ujma a priznanie odkladného účinku nie je v rozpore s verejným záujmom. **Správne súdy v kontexte výnimočnosti inštitútu priznania odkladného účinku podanému opravnému prostriedku tento priznávajú len vo výnimočných prípadoch aj vtedy, kedy v konečnom dôsledku rozhodnú v prospech osoby, ktorá podala opravný prostriedok.**

[105] Viacerí lekári nemajú vedomosť o takejto kartičke, na základe čoho odmietajú žiadateľov o azyl vyšetriť. Rovnako je problém aj s administratívnym sprocesovaním výkonu a nákladov za poskytnutie zdravotnej starostlivosti v internom systéme a byrokracii spojenej s ich vyúčtovaním.

[106] Tento doklad sa vydáva každému žiadateľovi. Má dve rôzne podoby. U tých žiadateľov, ktorí v konaní nepredložili žiadny doklad totožnosti, sa ani tento nepovažuje za doklad totožnosti, čo je písomne vyznačené na doklade a farba písma na doklade je červená. U tých, ktorí predložili doklad totožnosti, by sa mal preukaz žiadateľa považovať za doklad totožnosti, čo však v praxi nie je vždy tak. Tento doklad je písaný zeleným písmom. Doklady žiadateľov o azyl z krajiny pôvodu sú im počas trvania azyllového konania odobraté do úschovy MV SR a vrátené až po jeho skončení.

[107] Čl. 16 ods. 2 Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2014/92/EÚ z 23. júla 2014 o porovnatelnosti poplatkov za platobné účty, o presune platobných účtov a o prístupe k platobným účtom so základnými funkciami (ďalej len „Smernica o prístupe k platobným účtom so základnými funkciami“) uvádzia: „Členské štáty zabezpečia, aby spotrebiteľa, ktorí majú riadny pobyt v Únii, vrátane spotrebiteľov bez stálej adresy a žiadateľov o azyl a spotrebiteľa, ktorým nebolo udelené povolenie na pobyt, ale ktorých vyhostenie nie je možné z právnych alebo faktických dôvodov, mali právo na zriadenie a používanie platobného účtu so základnými funkciami u úverových inštitúcií nachádzajúcich sa na ich území. Toto právo sa

„A niektorí tiež kvôli môjmu dokladu žiadateľa o azyl. Niektorí si potom myslia, že som zlý človek a mám zlú minulosť, ak ukážem doklad žiadateľa o azyl. Na fotke toho preukazu vyzerám ako kriminálnik, nespoznávam sa tam.“

Respondent, 29 rokov

„Ako žiadateľ o azyl som 4 roky pracoval ako správca jednej ubytovne, aj som tam býval. Všetko som robil sám, aj údržbára, aj recepčného, a milión ďalších vecí pre toho podnikateľa. Robil som aj 20 hodín denne, a platil mi 5 euro na deň. S tým preukazom som nevedel nájsť nič lepšie, ani SIM kartu si kúpiť, ani účet v banke otvoriť, nič.“

Respondent, 28 rokov

ODPORÚČAME:

1) Skrátenie doby 9 mesiacov, počas ktorých žiadatelia o azyl nemôžu pracovať, na prvých 60 dní od začatia konania. Uvedenú lehotu navrhujeme s ohľadom na ustanovenie § 12 ods. 3 zákona o azyle, ktoré umožňuje MÚ MV SR zamietnuť žiadosť o udelenie azylu v rámci 60 dňovej lehoty, ak ide o zjavne neopodstatnenú žiadosť. Táto lehota slúži MÚ MV SR na vyselektovanie žiadostí, ktoré sú zjavne neopodstatnené, účelové, irrelevantné alebo ak žiadatelia predstavujú nebezpečenstvo pre spoločnosť alebo bezpečnosť SR. Ak žiadosť nie je zamietnutá v lehote 60 dní od začatia konania, existuje väčší predpoklad, že konanie skončí udelením niektornej formy medzinárodnej ochrany, na ktoré bude nadväzovať integrácia do spoločnosti.

2) Alternatívne navrhujeme skrátenie lehoty 9 mesiacov na 3 mesiace od začiatku azyllového konania. Uvedené navrhujeme s odkazom na podmienky vstupu žiadateľov o azyl na pracovný trh v jednotlivých členských štátoch EÚ, kde viaceré štáty uplatňujú lehotu 3 a menej mesiacov pre umožnenie vstupu na trh práce pre žiadateľov o azyl. Vstup na trh práce v tejto lehote je prípadne možné podmieniť splnením rôznych podmienok, napr. predloženie dokladu totožnosti alebo preukázanie totožnosti iným hodnoverným spôsobom, selekciou krajín pôvodu žiadateľov, u ktorých existuje aktuálne vyšší predpoklad udelenia medzinárodnej ochrany (Sýria, Irak, Afganistan, Somálsko, Jemen, Líbya, a iné) a pod.

uplatňuje bez ohľadu na miesto pobytu spotrebiteľa.(...) **Členské štáty zabezpečia, aby uplatňovanie tohto práva nebolo pre spotrebiteľa príliš zložité alebo zatažujúce.**“ Zdroj: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:32014L0092>. Tento článok Smernice o prístupe k platobným účtom so základnými funkciemi sice bol transponovaný do zákona č. 483/2001 Z. Z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o bankách“), konkrétnie § 27d ods. 2 a ods. 3, avšak pri otvorení účtu vyžaduje predloženie dokladu totožnosti, ktorý žiadatelia o azyl (ak ho vôbec majú), nevedia predložiť, nakoľko sú im doklady totožnosti počas celého trvania azyllového konania odňaté do úschovy MV SR a ich preukaz žiadateľa o azyl nie je bankami akceptovaný, aj keď majú tzv. „zelený preukaz žiadateľa o azyl“, ktorý by sa mal považovať za doklad totožnosti a zákon o bankách pri dokladoch totožnosti odkazuje aj na zákon o azyle, kde je preukaz žiadateľa o azyl upravený. Reálne uplatnenie práva na otvorenie platobného účtu so základnými funkciemi je tak pre žiadateľov o azyl nemožné. V tomto prípade je však nevyhnutné poukázať na to, že vyššie uvedená Smernica mala na mysli všetkých žiadateľov o azyl bez rozdielu, t. j. aj takých, ktorí dokladom totožnosti z krajiny pôvodu nedisponujú. Na Slovensku však platná právna úprava ráta len s tými, ktorí disponujú dokladom totožnosti z krajiny pôvodu.

- 3) Legislatívna zmena v zákone o azyle, ktorá žiadateľom o azyl, ktorí už získali oprávnenie vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu, umožní toto oprávnenie požívať až do skončenia postavenia danej osoby ako žiadateľa o azyl**, teda až do konečného rozhodnutia v azyllovom konaní. Vyššie uvedené navrhujeme z dôvodu právej istoty jednak žiadateľov o azyl, ale aj ich prípadných zamestnávateľov. Je potrebné, aby bol vznik a zánik oprávnenia pracovať viazaný na zreteľné momenty v konaní, aby sa účastníci pracovného vzťahu vedeli zariadiť, tak aby nedochádzalo k zbytočnému skončeniu pracovného pomeru alebo nelegálnemu zamestnávaniu.
- 4) Priblíženie vzhľadu preukazu žiadateľa o azyl, ktorý má oprávnenie pracovať, s dokladom o pobytu cudzinca, ktorý vydáva cudzinecká polícia podľa zákona o pobytu cudzincov.** Na tomto preukaze by sa uvádzalo, že ide o žiadateľa o azyl a taktiež oprávnenie pracovať. Preukaz žiadateľa, ktorý má oprávnenie zamestnať sa, by sa vydával s platnosťou na 6 mesiacov, s možnosťou jeho opakovaného vydania v závislosti od dĺžky azyllového konania.[108] Uvedené navrhujeme v záujme uľahčenia situácie pre žiadateľov o azyl, ktorí sa pri hľadaní zamestnania stretávajú s nedôverou na strane zamestnávateľov, ktorí papierový preukaz žiadateľa o azyl nepoznajú a pôsobí na nich nedôveryhodne.
- 5) Zosúladenie zákona o bankách so Smernicou o prístupe k platobným účtom**, tak aby mali aj všetci žiadatelia o azyl v praxi zaručený prístup k otvoreniu platobného účtu v banke so základnými funkciami a nevyžadovalo by sa od nich predloženie dokladu totožnosti, ale iba dokladu žiadateľa podľa § 5 ods. 1 zákona o azyle.

[108] Udelením niektornej formy medzinárodnej ochrany ako aj skončením postavenia žiadateľa o azyl (vychádzajúc z ustanovenia § 2 písm. h) zákona o azyle) by automaticky strácal platnosť a cudzinec by ho bol povinný odovzdať orgánu, ktorý ho vydal.

2) JAZYKOVÉ VZDELÁVANIE

„Jazyk je bránou do duše inej kultúry.“

Autor neznámy

„S jazykmi si doma kdekoľvek.“

Edmund De Waal

„Ak je kultúra dom, potom jazyk je kľúčom k vchodovým dverám; do všetkých miestností vo vnútri.“

Khaled Hosseini

Vyššie uvedené porekadlá a múdrosti nemôžu byť ďalej od pravdy. Platia rovnako aj v podmienkach SR, kde jazyk je kľúčovým pre úspešnú integráciu osôb s medzinárodnou ochranou do spoločnosti, zžitie sa s miestnym obyvateľstvom, pochopenie kultúry a predovšetkým s uplatnením na pracovnom trhu a získaním finančnej nezávislosti, samostatnosti a s tým súvisiacim pocitom dôstojnosti a prináležitosti.

V rámci terénnego výskumu všetci respondenti uviedli neznalosť, resp. nedostatočné ovládanie slovenského jazyka ako jednu z najdôležitejších bariér v prístupe k zamestnaniu.

„Jazyk samozrejme, keď si na Slovensku a nehovoríš po slovensky, je to veľmi zlé. Slovensko stále nie je také otvorené ako iné európske krajinu, takže angličtina nie je až taká nápomocná. Čiže jazyk bola pre mňa jedna prekážka.“

Respondent, 29 rokov

Nedostatočné ovládanie slovenského jazyka sa prejavuje vo všetkých aspektoch integrácie osoby s medzinárodnou ochranou. Okrem iného má negatívny vplyv aj na možnosť oboznámenia sa a poznania svojich práv, vrátane práv spojených s postavením zamestnanca, možností riešenia problémov v súvislosti so zamestnávaním a prípadných konfliktov na pracovisku. Niektorí respondenti uviedli, že sa v obave zo straty zamestnania a nedostatočnej schopnosti vyjadriť sa v slovenčine rozhodli urážky na pracovisku radšej mlčky znášať.

„Jazyk je veľký problém. Najsikr sa utečenec musí naučiť jazyk, aby nepodpisoval čomu nerozumie, napr. pracovnú zmluvu kde sa zaviaže k niečomu čo ani nevie čo je. Ak niekto neovláda jazyk a nevie písť, bez problémov ich vedia využiť a zneužiť, podpišu čokoľvek; boli aj prípady, že utečenci podpisali papiere, ale títo ľudia ani nemali firmu ani im neplatili odvody.“

Respondent, 29 rokov

Jazyková bariéra má vplyv aj na rozsah a kvalitu komunikácie s úradmi, na ktorých si osoba bez znalosti jazyka alebo prítomnosti tlmočníka nie je schopná sama vybaviť potrebné veci. Väčšina pracovných pozícii si vyžaduje znalosť slovenského jazyka aspoň na minimálnej úrovni. Zamestnávatelia majú strach zamestnať cudzincov, ktorí neovládajú slovenčinu, nakoľko sa s tým spájajú ďalšie riziká na pracovisku a zvýšené finančné výdavky na tlmočenie alebo čas ostatných zamestnancov.

Na kvalifikovanejšie pozície sa už vyžaduje podstatne lepšia znalosť slovenčiny. Ak osoba neovláda jazyk, často je nútená, v záujme zabezpečenia si základných životných potrieb, zobrať aj prácu, ktorá nezodpovedá jej kvalifikácii, či odborným zručnostiam a skúsenostiam. Pozície, u ktorých znalosť slovenského jazyka nie je nevyhnutná, sú predovšetkým nízko-kvalifikované pozície, ako napr. pomocný kuchár, pomocné práce na stavbe, maliarske práce a iné. Viacerí respondenti z MVO uviedli, že osoby s medzinárodnou ochranou bez znalosti slovenčiny častokrát končia v prevádzkach s rýchlym občerstvením na základe kontaktov v rámci ich komunity, odkiaľ je veľmi náročné sa neskôr prepracovať k inému zamestnaniu, keďže slovenčina nie je primárny jazykom na pracovisku a rozsah pracovnej doby neumožňuje osobám vzdelávať sa vo voľnom čase. Dlhodobý výkon zamestnania, ktoré nezodpovedá vzdelaniu a pracovným skúsenostiam osôb s medzinárodnou ochranou, však môže viest k frustrácii a tzv. „plytvaniu mozgov“.

„Kamarát robí v kebabe. Musí tam robiť, lebo nevie po slovensky, nemá na výber. Utečenci pracujú pre cudzincov, lebo nevedia slovensky. Cudzinci tiež lepšie platia ako Slováci. Ja som pracoval vo veľkej slovenskej firme a zarobil som tam menej ako predtým v kebabe.“

Respondent, 22 rokov

V podmienkach SR nie je vždy ani ovládanie anglického jazyka dostatočnou zárukou, že cudzinec nájde uplatnenie na trhu práce.

„Problémom je, že ani angličtina vám nestačí na to, aby ste tu dostali kvalifikovanú prácu. Môj manžel hovorí plynule anglicky, ale dlhodobo sa nevie zamestnať na pozíciah, pre ktoré má vzdelanie.“

Respondentka, 46 rokov

Významným faktorom v učení jazyka v korelácii s následným uplatnením na trhu práce predstavuje interakcia s miestnym obyvateľstvom. Tento záver potvrdzujú nielen zistenia z praxe MÚ MV SR:

„Prax jednoznačne ukázala, že tí žiadatelia, ktorí si našli známych a vytvorili sociálne väzby aj mimo azylového zariadenia, nielenže lepšie znášali čakanie na výsledok azylovej procedúry, ale lepšie napredovali aj čo sa týka jazykových znalostí.“[109]

, ale potvrdzujú ho aj výjadrenia samotných respondentov:

„Keď máte na Slovensku viac kamarátov, tak máte väčšiu šancu nájsť si prácu.“

Respondent, 32 rokov

Vyššie uvedené zistenia a skutočnosti nasvedčujú záveru o tom, že ovládanie slovenského jazyka je kľúčovým predpokladom pre plnohodnotnú integráciu osôb s medzinárodnou ochranou nielen na pracovnom trhu, ale všeobecne do spoločnosti na Slovensku. Získaniu jazykových zručností však musí predchádzať kvalitné jazykové vzdelávanie.

[109] Migračný úrad Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, Skúsenosti v oblasti sociálnej práce v azylových zariadeniach, december 2020, dostupné na: <https://www.minv.sk/?tlacove-spravy&sprava=migracny-urad-vydal-publikaciu-o-socialnej-praci-v-azylovych-zariadeniach>

Osobitné potreby a špecifika situácie osôb s postavením utečenca a osôb s postavením doplnkovej ochrany by sa mali v čo najväčšej miere zohľadniť v integračných programoch určených pre tieto osoby, v prípade potreby aj prostredníctvom jazykového vzdelávania a poskytovania informácií o právach a povinnostiach jednotlivca súvisiacich s ich postavením ochrany v príslušnom členskom štáte.

Úvodné ustanovenie č. 47 Kvalifikačnej smernice

Integračná politika SR formálne uznáva dôležitosť jazykového vzdelávania, ako v záujme zabezpečenia rovných šancí na plnohodnotné vzdelávanie školopovinných detí cudzincov, tak aj dospelých cudzincov v záujme ich uplatnenia na trhu práce. Medzi svoje ciele stanovuje investíciu do dostupných a/ alebo nízko-prahových standardizovaných kurzov slovenčiny pre cudzincov, nakoľko sa jedná o vysoko návratnú investíciu v budúcnosti.[110] Napriek tomu implementácia týchto princípov v realite viazne. Integračná politika SR bola prijatá už v roku 2014, avšak v čase písania tejto štúdie na Slovensku stále nie sú k dispozícii bezplatné inštitucionalizované kurzy slovenského jazyka pre cudzincov, vrátane osôb s medzinárodnou ochranou.[111]

Právny rámec pre jazykové vzdelávanie žiadateľov o azyl a osôb s medzinárodnou ochranou tvoria najmä ustanovenia zákona o azyle. Už vo vzťahu k žiadateľom o azyl sa uvádza, že počas ich pobytu v pobytovom tábore má žiadateľ možnosť navštievoať kurz slovenského jazyka, s ktorým výdavky spojené uhrádzajú MV SR.[112] Povinnosť navštievoať kurzy slovenského jazyka však majú len žiadatelia, na ktorých sa vzťahuje povinná školská dochádzka.[113] Pri osobách s udelenou medzinárodnou ochranou, zákon o azyle uvádza, že kurz základov slovenského jazyka zabezpečí MV SR.[114] Zákon o službách zamestnanosti v rámci jednotlivých aktívnych opatrení na trhu práce nepredpokladá výučbu slovenského jazyka pre osoby s medzinárodnou ochranou.

V azylových zariadeniach na Slovensku je výučba základov slovenského jazyka zabezpečená prostredníctvom lektora MVO 2-3 krát týždenne v závislosti od záujmu žiadateľov o azyl.[115] Výučba prebieha štandardne skupinovo s možnosťou individuálnej výučby v prípade záujmu zo strany žiadateľa.

Rovnako ako pre žiadateľov o azyl v azylových zariadeniach, tak aj pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou zabezpečuje jazykové vzdelávanie MVO v rámci integračného projektu.[116] Forma a intenzita výučby závisí od rozpočtovej položky, ktorá je určená na túto oblasť v rámci integračného projektu. Výučba slovenského jazyka prebieha aktuálne prostredníctvom kontrahovaných kvalifikovaných lektorov 1-3 krát do týždňa po 1-2 hodine/ ách v priestoroch MVO alebo online.[117]

[110] Integračná politika Slovenskej republiky, 20.januára 2014, dostupné na:

<https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-cudzinci/integracna-politika.pdf>

[111] Rôzne nízko-prahové kurzy základov slovenského jazyka pre cudzincov a osoby s medzinárodnou ochranou na Slovensku naďalej poskytujú len mimovládne a medzivládne organizácie (Mareena, IOM). Nejde však o štandardizované jazykové vzdelávanie. Okrem týchto kurzov sú k dispozícii rôzne online bezplatné platformy na učenie slovenčiny, napr. Slovake.eu alebo E-slovak.

[112] § 22 ods. 7 zákona o azyle.

[113] § 23 ods. 3 písm. f) zákona o azyle.

[114] § 28 ods. 5 a § 27c ods. 2 zákona o azyle.

[115] V čase písania štúdie je to Slovenská humanitná rada.

[116] Ibid.

[117] V čase písania štúdie prebiehala výučba z dôvodu zlej pandemickej situácie väčšinu hodín online.

Kurzy slovenského jazyka pre pokročilých je možné v rámci integračného projektu riešiť na individuálnej báze. Počas prvých šiestich mesiacov integrácie[118] sú osoby s udelenou medzinárodnou ochranou povinné zúčastňovať sa aspoň 2-3 hodín slovenčiny týždenne pod sankciou krátenia mesačného finančného príspevku a materiálnej pomoci.

V minulosti bola výučba slovenského jazyka pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou zabezpečená dvakrát do týždňa v rámci kurzov v Štátnej jazykovej škole s rozdelením na jednotlivé jazykové úrovne.[119] **So zmenou integračného projektu a MVO, ktorá ho implementuje, dochádza pravidelne v 2-3 ročných intervaloch k zmene spôsobu výučby slovenského jazyka. Možno preto konštatovať, že v SR nie je zabezpečená kontinuita jazykového vzdelávania pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou, jazykové vzdelávanie nie je systémové, inštitucionalizované a ani dostatočne intenzívne, ako by si to náročnosť zvládnutia jazyka, akým je slovenčina, vyžadovala. Úroveň pokroku u osôb s udelenou medzinárodnou ochranou nie je nijako preverovaná a ani certifikovaná. Jazykové vzdelávanie za súčasnej situácie nezohľadňuje individuálne okolnosti u jednotlivých osôb s udelenou medzinárodnou ochranou, ktoré majú vplyv na proces učenia jazyka, akými sú pokročilý vek, negramotnosť, rodinná situácia a pod.** Pre rodičov s malými deťmi (osobitne osamelé matky) prekážku navyše predstavuje problém s umiestnením dieťaťa počas výučby, čo často vedie k tomu, že sa hodín zúčastniť nemôžu alebo sa nedokážu pre prítomnosť dieťaťa plne sústrediť na priebeh hodiny.

„Viacero azylantov sa vrátilo naspäť do Iraku najmä z dôvodu jazykovej bariéry, keďže výučba slovenčiny neprebiehala intenzívne, a kvôli problému získania zamestnania (z psychologického aspektu je pre utečencov nutné aktívne pracovať).“

ÚPSVaR, odpoveď na žiadosť o poskytnutie informácie zo dňa 29.01.2021

Príklady zo zahraničia, najmä zo škandinávskych krajín, kde majú prepracované systémy integrácie utečencov do spoločnosti, ukazujú, že jazykové vzdelávanie tam prebieha oveľa intenzívnejšie a systematickejšie ako na Slovensku:

„Môj mentor mi povedal, že sa musím najprv zameriť na moje znalosti švédčiny, to mi zvýši šance na uplatnenie na trhu práce. Začal som sa teda učiť švédčinu. Dokončil som dva leveley, niečo ako „high school“ vo švédčine. Sú to denné intenzívne kurzy 8 hodín denne a potom na poslednej úrovni to sú už len 4 hodiny denne. Počas tohto obdobia, keď som sa učil jazyk, som mal stále finančnú podporu.“

Respondent žijúci vo Švédsku, 28 rokov

[118] Obdobie počas, ktorého sa im vypláca finančná podpora s možnosťou jej predĺženia v osobitných zraniteľných prípadoch.

[119] Integračný projekt, ktorý realizovala mimovládna organizácia Adra v rokoch 2017-2019.

Príklady dobrej praxe zo zahraničia:

Nórsko – Prúdové jazykové vzdelávanie pre humanitárnych migrantov v Nórsku[120]

Jazykovú prípravu v Nórsku v rámci úvodného programu pre humanitárnych migrantov zabezpečujú samosprávy. Kurzy prebiehajú v troch prúdoch s rôznym tempom napredovania, pracovnými metódami a veľkosťami skupín. Prvý prúd je zameraný na migrantov s nízkym alebo žiadnym predchádzajúcim vzdelaním. Druhý prúd je určený pre tých, ktorí už predtým absolvovali školskú dochádzku a získali zručnosti v písaní v materinskom alebo inom jazyku. Prúd tretí je vhodný pre tých, ktorí majú dobré všeobecné vzdelanie, vrátane vysokoškolského. V záujme správneho zaradenia cudzincov do jednotlivých prúdov, ktoré zodpovedajú ich profilu a potrebám, samosprávy identifikujú a hodnotia ich vzdelanie, profesie, pracovné skúsenosti, znalosti cudzích jazykov a plány do budúcnosti. Takéto hodnotenie pozostáva z rozhovoru s cudzincom, buď priamo alebo prostredníctvom tlmočníka, doplneného jazykovými testami v nórčine a iných jazykoch.

Nemecko – tzv. „ESF-BAMF“ kurzy (doba realizácie 2008-2017)[121]

Tieto kurzy, financované Európskym sociálnym fondom, sa zameriavalí na špecifický jazyk využívaný v práci, ako je slovná zásoba pre komunikáciu na pracovisku (vrátane písania e-mailov) a školiaci modul, ktorý zahŕňal stáže alebo návštavy na pracovisku. Ďalej boli k dispozícii kurzy zamerané na určité odvetvia alebo profesie, napr. zdravotná starostlivosť. Jazykové úrovne potrebné pre výkon určitého zamestnania sa v rôznych profesiách líšia. Cieľom kurzov bolo zabezpečiť minimálnu jazykovú úroveň, pričom ďalší modul budovania zručností vrátane technickej výučby, stáže a návštev na pracovisku bol zameraný na zvýšenie jazykových schopností súvisiacich s výkonom práce na danom pracovisku.

[120] Európsky parlament - Generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, Integrácia utečencov na pracovný trh: Stratégie a dobrá prax, 2016, dostupné na:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

Predpisy o učebných osnovách pre dospelých pristahovalcov: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2012-04-19-358>

[121] Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne veci a inkluziu, Peer Review o „Integrácii utečencov na trh práce“, Nemecko, 11. - 12. októbra 2017, dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1274&furtherNews=yes&newsId=9009> ESF-BAMF Programme:

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/ESF-BAMF-Traegerrundschreiben/esf-info-flyer-en-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=6

ODPORÚČAME:

- 1) Zabezpečenie **kvalitného, intenzívneho a systematického jazykového vzdelávania** pre utečencov od začiatku ich pobytu na Slovensku, t. j. vrátane žiadateľov o azyl v azylowych zariadeniach.
- 2) **Finančné pokrytie výučby slovenského jazyka primárne zo strany štátu v záujme zabezpečenia jej stability a kontinuity.** Aktuálne pravidelné zmeny v poskytovateľoch jazykového vzdelávania na 2-3 ročnej báze v rámci integračných programov sú nežiaduce a majú negatívny vplyv na kvalitu výučby. MVO môžu na projektovej báze poskytovať doplňujúce jazykové vzdelávanie, avšak nemali by byť primárnym poskytovateľom jazykového vzdelávania pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou na Slovensku.
- 3) **Zabezpečenie výučby slovenského jazyka pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou v akreditovaných vzdelávacích inštitúciách, na intenzívnej báze** (niekoľko hodín denne každý deň v týždni), a **na všetkých úrovniach v zmysle Spoločného európskeho referenčného rámci** (t. j. A1 – C2). Každá osoba s udelenou medzinárodnou ochranou v SR by mala mať možnosť, v záujme jej úspešnej integrácie do spoločnosti, dosiahnuť minimálne úroveň B1 s príslušným certifikátom o dosiahnutej úrovni. Súčasné nesystémové poskytovanie výučby slovenského jazyka v počte pár hodín týždenne nie je dostačujúce pre osvojenie si slovenčiny slovom aj písmom na úrovni potrebnej pre uplatnenie na pracovnom trhu.
- 4) Zohľadnenie **jednotlivých špecifík ako sú vek a dosiahnutý stupeň vzdelania** osôb s udelenou medzinárodnou ochranou pri jazykovej výučbe.
- 5) **Vytvorenie osobitných kurzov slovenského jazyka zameraných na prácu, komunikáciu na pracovisku a jednotlivé profesie.**
- 6) Zabezpečenie **výučby slovenčiny kombinovanej s pracovnými skúsenosťami, stážami alebo učňovským vzdelávaním** (viď bližšie bod 4 zistení a odporúčaní).
- 7) Zavedenie príspevkov zo štátneho rozpočtu pre zamestnávateľov na pokrytie služieb tlmočenia, či hodín zamestnanca, ktoré sú spojené so zaškolením nového zamestnanca – osoby s udelenou medzinárodnou ochranou.
- 8) **Väčšie zapojenie samospráv** do poskytovania jazykových kurzov pre utečencov,[122] ako aj vytvárania príležitostí pre stretnutie sa osôb s udelenou medzinárodnou ochranou na pravidelnej báze s domácim obyvateľstvom, ktoré by slúžilo jednak na nadobudnutie konverzačných zručností v slovenčine, ale tiež na získanie nových kontaktov, ktoré môžu byť užitočné aj pre získanie nového zamestnania.
- 9) Poskytnutie finančnej podpory alebo pomoci so starostlivosťou o dieťa pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou - rodičov s maloletými deťmi, osobitne osamelé matky, ktorá by im umožnila nerušene navštievať jazykové kurzy.

3) UZNANIE VZDELANIA A ODBORNÝCH ZRUČNOSTÍ

Členské štáty vyvinú potrebné úsilie na uľahčenie toho, aby osoby s postavením medzinárodnej ochrany, ktoré nemôžu poskytnúť listinné dôkazy o svojej kvalifikácii, mali plný prístup k vhodným programom na posúdenie, vyhodnotenie a akreditáciu ich predchádzajúceho vzdelávania.

Kvalifikačná smernica, článok 28 – Prístup k postupom uznávania kvalifikácií

Podľa Medzinárodnej organizácie práce by stratégie zamestnávania utečencov mali zahŕňať opatrenia na podporu uznania a akreditácie nadobudnutých zručností a kompetencií prostredníctvom vhodných testov určovania schopnosti.[123]

Správa Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj poukazuje (OECD) poukazuje na skutočnosť, že integračná podpora, ktorú môžu potrebovať rôzne skupiny utečencov sa líši nielen pokiaľ ide o dĺžku trvania, ale aj druh poskytovanej podpory, ktorého vhodný výber závisí od komplexného vyhodnotenia zručností a kvalifikácií. Správa ďalej uvádza, že procedúry uznania predchádzajúceho vzdelania a zručností v procese hľadania zamestnania typicky vykonávajú pracovníci verejných služieb zamestnanosti v spolupráci s kompetentnými profesionálnymi organizáciami a zamestnávateľmi. Metódy pre posúdenie predchádzajúceho vzdelania a kvalifikácie sa líšia v rámci jednotlivých krajín a profesií. Vo všeobecnosti však ide o **kombinácie štruktúrovaných rozhovorov, testov schopnosti, odborných skúšok, pozorovania pri práci na pracovisku, praktickej ukážky zručnosti a kontroly pracovných vzoriek**. Príklady krajín so zavedenými procedúrami na uznanie predchádzajúceho vzdelania a zručností utečencov, ktorí nemajú doklady o vzdelaní, zahŕňajú Austráliu, Rakúsko, Kanadu, Dánsko, Fínsko, Nemecko, Holandsko, Nórsko, Švédsko a Spojené kráľovstvo. OECD osobitne vyzdvihuje systém uznávania kvalifikácií a zručností zavedený v Nórsku, ako príklad dobrej praxe.[124]

Ako sme už uviedli v úvodnej časti o dôležitosti pracovnej integrácie utečencov na trh práce, mnohí utečenci prichádzajú na Slovensko bez toho, aby si so sebou mali možnosť priniesť doklady o vzdelaní, príp. tieto doklady aj majú, avšak ich pôvod nie je dostatočne viero hodný,[125] alebo dosiahnutú úroveň vzdelania nemožno bez ďalšieho uznatiť vzhľadom na odlišnosti v rozsahu a úrovni štúdia absolvovaného v zahraničí. Niektorí utečenci nemajú formálne vzdelanie z krajinu pôvodu, avšak majú dlhoročnú prax v určitej profesií, teda môžu

[122] Viaceré samosprávy si problém jazykovej bariéry cudzincov žijúcich v mestách uvedomujú a niektoré v súvislosti s tým aj zakotvili konkrétné opatrenia do svojich koncepcíí integrácie a inklúzie. Konkrétnie napr. Koncepcia sociálnej inklúzie Bratislavského samosprávneho kraja na roky 2020 – 2030 obsahuje opatrenie 5.4.1 zamerané na zvýšenie jazykových kompetencií cudzincov v slovenskom jazyku prostredníctvom podpory organizovania nízko-prahových kursov slovenského jazyka pre cudzincov poskytnutím priestorov pre ich realizáciu (dostupné na: <https://bratislavskykraj.sk/?mdocs-file=46782>) alebo mesto Košice si v Koncepcii integrácie cudzincov v meste Košice (2018) stanovilo za cieľ prehodnotiť efektivitu a kvalitu súčasných kurzov slovenčiny pre cudzincov a hľadať spôsoby zefektívnenia súčasného systému, vrátane napr. zavedenia štandardizovaného programu (dostupné na: https://www.integra-eu.net/images/City_Agendas/Kosice_City_Integration_Agenda_SK.pdf).

[123] Medzinárodná organizácia práce (ILO), Hlavné zásady, Prístup utečencov a ďalších nútene vysídlených ľudí na trh práce, dostupné online: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536440.pdf

[124] Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), Aby integrácia fungovala, Utečenci a ďalší čo potrebujú ochranu, 2016, dostupné na: <https://www.refworld.org/pdfid/56af089d4.pdf>

[125] Doklady nemajú potrebné doložky vyššieho overenia listín požadované našimi orgánmi pre ich uznanie.

mať potrebné schopnosti a zručnosti pre výkon obdobného povolania na Slovensku, hoci ich nevedia preukázať potrebnými dokladmi.

Aj Eurofound vo svojej výskumnej správe (2019) poukazuje na skutočnosť, že veľký podiel novo-prichádzajúcich utečencov do Európy nemá formálne vzdelanie (alebo nemajú vhodné doklady o vzdelaní) alebo nadobudli zručnosti neformálne (to znamená v práci). Preto **uznanie neformálnych zručností a kompetencií považuje Eurofound za prioritu**. Zdôrazňuje potrebu identifikovať riešenia, ktoré zabezpečia, aby novo-prichádzajúci utečenci mali svoje zručnosti a kompetencie identifikované, zdokumentované a, v ideálnom prípade, uznané.[126]

Na Slovensku úlohy súvisiace s uznávaním zahraničného dokladu o vzdelaní alebo odbornej kvalifikácii vykonáva v rámci Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky (ďalej len „MŠVVaŠ SR“) Stredisko na uznávanie dokladov o vzdelaní (ďalej len „SUDV“). SUDV realizuje profesijné uznávanie odbornej kvalifikácie zo zahraničia potrebné na výkon regulovaného povolania v SR; akademické uznávanie, ktoré sa vzťahuje na pokračovanie v štúdiu a ostatné účely v SR iné ako výkon regulovaných povolaní; posúdenie štúdia v zahraničí pre úrady práce, zdravotné poisťovne či zamestnávateľov; a prevod známok zo zahraničia do slovenskej klasifikačnej stupnice. Všetky uvedené posúdenia vzdelania a odbornej kvalifikácie či posúdenia štúdia v zahraničí SUDV uskutočňuje na základe predložených dokladov o vzdelaní.[127]

Už neaktuálna Migračná politika SR (s výhľadom do roku 2020) mala v oblasti integrácie stanovený ako jeden z cieľov „**zjednodušenie mechanizmu uznávania odborných kvalifikácií na účely výkonu povolania, na akademické účely pre azylantov, cudzincov s poskytnutou doplnkovou ochranou a presídlencov**“. Na to akým spôsobom sa uvedený cieľ premietol do praxe sme sa pýtali MPSVR SR, ktorý odstúpil našu žiadosť o informácie MŠVVaŠ SR, odkiaľ sme odpoveď sice dostali, avšak išlo o veľmi všeobecné informácie týkajúce sa zákona č. 422/2015 Z. z. o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií (ďalej len „zákon o uznávaní dokladov o vzdelaní“), ktoré nijakým spôsobom našu otázku nezodpovedali. Na základe uvedeného si dovoľujeme konštatovať, že uvedený cieľ Migračnej politiky SR sa nenaplnil.

Terénny výskum, ktorý sme realizovali potvrdzuje, že utečenci majú na Slovensku naďalej problémy s uznáním ich vzdelania alebo ich zručností nadobudnutých v zamestnaní v krajinе pôvodu.

„Niektorí z našej skupiny mali uznané doklady o vzdelaní, niektorí nie, nechceli im uznáť vzdelanie. Problém pri hľadaní zamestnania bol aj v tom, že ľudia s vysokoškolským vzdelaním odmietali nízko-kvalifikovanú prácu.“

Respondentka, 23 rokov

[126] Eurofound, Úloha verejných služieb v rámci integrácie utečencov a žiadateľov o azyl, 2019, dostupné na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19042en.pdf

[127] Zdroj: <https://www.minedu.sk/uznavanie-dokladov-o-vzdelani-a-odbornych-kvalifikacii-zo-zahranicia/>

„Niektorí utečenci nemajú vzdelanie a ani nevedia slovenský jazyk, ale v práci sú veľmi zruční a šikovní, majú skúsenosti. Treba im dať šancu a priestor ukázať čo vedia spraviť.“

Respondent, 29 rokov

Polovica našich respondentov z radov utečencov žijúcich na Slovensku (16 z celkového počtu 32) má dosiahnuté vysokoškolské vzdelanie. Pritom iba tretina z nich pracuje vo svojom alebo príbuznom odbore a využíva dosiahnuté vzdelanie. Tretina je nútená vykonávať nízkokvalifikovanú prácu, a tretina z nich je nezamestnaná. Dochádza tak k plynaniu ich potenciálu, tzv. „brain-waste“. Výskumné zistenia tiež potvrdzujú, že najťažšie si hľadajú uplatnenie na slovenskom trhu práce ženy utečenky, najmä v prípade ak majú deti, a pokiaľ sú navyše vysokoškolsky vzdelané, toto ich postavenie a nemožnosť uplatniť sa vnímajú veľmi negatívne a frustrujúco.

Rovnako pracovníci MVO v rozhovoroch uviedli medzi prekážkami v prístupe utečencov na trh práce na základe ich doterajších skúseností neuznanie kompetencií a zručností klientov ako aj neukončené, základné alebo žiadne vzdelanie. Medzi odporúčaniami navrhujú „*zjednodušenie procesu uznania vzdelania osôb s medzinárodnou ochranou, ktorí si častokrát ani nevedia zabezpečiť doklady o vzdelaní z krajiny pôvodu z rôznych objektívnych dôvodov, príp. tí čo by aj takú možnosť mali tak je to pre nich časovo a finančne veľmi náročné, čo pôsobí odradzujúco*“. Taktiež navrhujú zavedenie procesu uznania neformálnej kvalifikácie, teda „*preklopenie zručností a talentov*“.

Akčný plán EÚ pre integráciu a inkluziu na roky 2021 – 2027 ako jeden z cieľov v oblasti zamestnávania a zručností stanovil „efektívnejšie a rýchlejšie posúdenie zručností migrantov“, ako aj „podpora zvyšovania kvalifikácie či rekvalifikácie, a to aj prostredníctvom uznania neformálneho vzdelania“. V súvislosti s tým sú členské štaty vyzvané k tomu, aby využívali v skorom štádiu existujúci Nástroj EÚ na stanovenie profilu zručností štátnych príslušníkov tretích krajín,[128] a to predovšetkým vo vzťahu k žiadateľom o azyl, utečencom a migrantom, a posilnili procedúry na uznanie neformálneho vzdelania.

Postoje štátnych orgánov ako rozhodujúci faktor

Od zodpovedných orgánov sme zistovali akým spôsobom na využíva uvedený nástroj odporúcaný akčným plánom EÚ na Slovensku pre stanovenie profilu zručností cudzincov s udelenou medzinárodnou ochranou a či a aký mechanizmus sa využíva pre uznanie ich neformálneho vzdelania. MPSVR SR odstúpilo túto otázku za účelom poskytnutia odpovede na MV SR ako aj na MŠVVaŠ SR.

Odpoveď, ktorú sme obdržali z MV SR, v záujme zachovania jej presnosti, citujeme:

„Nástroj Európskej únie na stanovenie profilu zručností považujeme za vitanú podporu šancí pre štátnych príslušníkov tretích krajín na trhu práce Slovenskej republiky. Prirodzenými nositeľmi tejto podpory sú najmä úrady práce, sociálnych vecí a rodiny, na ktoré sa

[128] Ide o viacjazyčný nástroj vytvorený pre členské štaty, ktorý má slúžiť organizáciám poskytujúcim pomoc štátnym príslušníkom tretích krajín na účel mapovania zručností, kvalifikácií a pracovných skúseností príslušníkov tretích krajín a pri poskytovaní personalizovaného poradenstva. Nástroj je dostupný aj v slovenskom jazyku na stránke Európskej komisie: <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

štátni príslušníci tretích krajín, ako aj osoby s udelenou medzinárodnou ochranou chodia hľať. Akčný plán pre integráciu a inkluziu na roky 2021 – 2027 však **nie je pre Slovenskú republiku záväzný a implementácia jeho odporúčaní je preto vecou dobrej vôle viacerých inštitúcií**. Integráciu osôb s medzinárodnou ochranou zabezpečuje v súčasnosti **integračný projekt mimovládnej organizácie**, na základe výzvy MV SR. Vo výzve bola požiadavka na zabezpečenie pracovného poradenstva, a to je v rámci projektu poskytované každému klientovi projektu individuálne za účelom nájdenia vhodného zamestnania.“[129]

MŠVVAŠ SR vo svojej odpovedi uviedlo iba základnú informáciu o tom, že „zákon o uznávaní dokladov o vzdelaní rieši aj postup pri posúdení a overení dosiahnutého vzdelania žiadateľov s medzinárodnou ochranou, ktorí nemôžu predložiť doklad o vzdelaní potvrzujúci, že absolvovali vzdelávanie vyžadované na výkon príslušného povolania v štáte pôvodu.“[130]

Pri vypracovaní štúdie sme analyzovali ustanovenia zákona upravujúce „posúdenie a overenie dosiahnutého vzdelania žiadateľa s medzinárodnou ochranou“[131] a východiskovú pozíciu, t. j. či sú na ich efektívne využitie v praxi formálne predpoklady:

Podľa týchto ustanovení „žiadateľ s medzinárodnou ochranou, ktorý z dôvodov, pre ktoré mu bola poskytnutá medzinárodná ochrana, nemôže predložiť doklad o vzdelaní potvrzujúci, že absolvoval vzdelávanie v štáte pôvodu, podá ministerstvu školstva žiadosť o posúdenie a overenie dosiahnutého vzdelania“. V žiadosti uvedie „informáciu o úrovni, rozsahu a obsahu vzdelávania, ktoré žiadateľ s medzinárodnou ochranou absolvoval v štáte pôvodu, a o ďalších skutočnostiach súvisiacich s jeho vzdelávaním“. MŠVVAŠ SR „posúdi žiadosť o overenie vzdelania do 30 dní od jej doručenia“, pričom ak ju nezamietne, určí uznanú vysokú alebo strednú školu v SR, ktorá „overí, na akéj úrovni obsah a rozsah uvedeného vzdelávania zodpovedá obsahu a rozsahu porovnatelného vzdelávania v SR. Overenie sa uskutočňuje formou **skúsky prebiehajúcej v štátom jazyku** pred trojčlennou komisiou. Skúška má **písomnú časť, ústnu časť, a ak to overenie dosiahnutého vzdelania vyžaduje, aj praktickú časť**. Žiadateľ s medzinárodnou ochranou touto skúškou preukazuje, že má vedomosti a zručnosti porovnatelné s vedomosťami a zručnosťami získanými absolvovaním porovnatelného vzdelávania v Slovenskej republike. O úspešnom absolvovaní skúšky komisia vypracuje protokol o skúške, ktorý obsahuje zhodnotenie preukázanej úrovne vzdelávania žiadateľa s medzinárodnou ochranou a informáciu o možnosti pokračovať vo vzdelávaní na získanie príslušného stupňa vzdelania podľa zákona o výchove a vzdelávaní (školský zákon) alebo zákona o vysokých školách. **Protokol o skúške neoprávňuje jeho držiteľa na výkon regulovaného povolania v Slovenskej republike.**“

Z citovaného ustanovenia zákona o uznávaní dokladov o vzdelaní vyplýva, že azylant alebo cudzinec s doplnkovou ochranou musí skúšku na posúdenie a overenie jeho predchádzajúceho vzdelania absolvovať v slovenskom jazyku, pričom skúška nemá iba ústnu a príp. praktickú časť, ale aj písomnú časť. To znamená, že mu nepostačuje osvojenie si jazyka na komunikačnej úrovni, avšak musí jazyk ovládať veľmi dobre slovom aj písmom, a navyše ide o skúšku odbornú, teda musí v slovenčine ovládať aj odbornú terminológiu. Už táto požiadavka sama o sebe vylučuje, aby osoba, ktorej je v SR udelená medzinárodná ochrana absolvovala

[129] Odpoveď MV SR, Kancelária ministra vnútra SR, Tlačový odbor, zo dňa 03.02.2021.

[130] Odpoveď MŠVVAŠ SR, Odbor komunikácie, Pracovisko pre komunikáciu s verejnosťou, zo dňa 10.2.2021.

[131] § 57 zákona o uznávaní dokladov o vzdelaní.

skúšku okamžite alebo krátko po jej udelení, čo by jej umožnilo čo najskôr buď pokračovať v štúdiu alebo sa zaradiť na pracovný trh. V závislosti od talentu na učenie sa jazyka, ktorý je u ľudí rôzny, ako aj berúc do úvahy nedostatočne intenzívne jazykové vzdelávanie utečencov na Slovensku, tak môžeme konštatovať, že osoba s medzinárodnou ochranou by bola teoreticky schopná takúto skúšku v slovenskom jazyku absolvovať cca po dvoch a viac rokoch pobytu v SR, za predpokladu intenzívnej odbornej jazykovej prípravy.

Skúška má overiť „na akej úrovni obsah a rozsah uvedeného vzdelávania zodpovedá obsahu a rozsahu porovnatelného vzdelávania v SR“. Utečenci prichádzajú z tretích krajín, kde sú vzdelávacie systémy a učebné osnovy vo väčšine prípadov veľmi odlišné od našich, teda obsah a rozsah dosiahnutého vzdelania sa do značnej miery nemusí zhodovať s porovnatelným vzdelávaním v SR. Z uvedeného dôvodu preto **vykonaním uvedenej skúšky nedochádza k uznaniu dosiahnutého vzdelania, ale iba k jeho posúdeniu**. Komisia po úspešnom absolvovaní skúšky vypracuje protokol, v ktorom zhodnotí úroveň vzdelávania utečenca. Tento protokol utečencovi umožní napr. pokračovať vo vzdelávaní na strednej alebo vyskej škole na Slovensku, avšak, ako zákon uvádza, protokol utečenca neoprávňuje na výkon regulovaného povolania v SR. Tu je potrebné zdôrazniť, že medzi regulované povolania patria takmer všetky povolania, vrátane remeselných (zámočník, hodinár, kamenár, mäsiar, murár, tesár, stolár, kozmetické služby, manikúra, a mnohé ďalšie) a viazaných živností (masérské služby, zubná technika, očná optika, atď.), ekonomické, pedagogické, zdravotnícke povolania, ako aj povolania v oblasti sociálnej starostlivosti (sociálne poradenstvo, opatrovateľ/ka, opatrovateľ/ka detí, a pod.).[132]

Napokon je nutné uviesť, že uvedené overenie a posúdenie vzdelania predpokladá, že utečenec „absolvoval vzdelávanie v štáte pôvodu, avšak nemôže predložiť doklad o vzdelaní“. Nie je teda nijakým spôsobom aplikovateľné na uznávanie zručností a kompetencií tých utečencov, ktorí formálne vzdelanie buď neabsolvovali, alebo len vo veľmi obmedzenom rozsahu, avšak svoje zručnosti nadobudli inak, napr. dlhodobým výkonom určitého povolania.

Z popisanej analýzy postupu zavedeného v zákone o uznávaní dokladov o vzdelaní na účel posúdenia vzdelania dosiahnutého osobami s medzinárodnou ochranou prichádzajúcimi na Slovensko sme dospeli k záveru, že tento neuľahčuje novo-prichádzajúcim utečencom prístup na trh práce.

[132] Zdroj: <https://www.minedu.sk/regulovane-povolania-v-slovenskej-republike/>

Príklady dobrej praxe zo zahraničia:

Nórsko – Procedúra pre uznanie vzdelania osôb bez overiteľnej dokumentácie (UVD) [133]

Ide o procedúru pre uznanie vzdelania osôb, ktorých vzdelanie dosiahnuté v zahraničí nemôže byť uznané na základe dokladov o vzdelaní. Procedúru realizuje NOKUT - nórska nezávislá expertná agentúra pre zabezpečovanie kvality vo vzdelávaní, spadajúca pod ministerstvo školstva a výskumu. UVD procedúra je určená pre osoby, ktoré v zahraničí získali vyššie vzdelanie na úrovni vysokoškolského vzdelania, avšak toto ich vzdelanie nemôže byť uznané štandardným spôsobom z dôvodu absentujúcich, nedostatočných alebo nedôveryhodných dokladov o vzdelaní. Procedúra je určená predovšetkým pre utečencov a osoby v podobnej situácii. NOKUT automaticky odkáže na toto konanie osoby, ktorých vzdelanie nemohlo byť uznané štandardným spôsobom. Cudzinec musí podať žiadosť o uznanie vzdelania, následne bude referovaný do konania na uznanie vzdelania osôb bez overiteľnej dokumentácie. Dostane dotazník, ktorý vyplní a k dotazníku priloží osvedčenie o stupni ovládania jazyka a povolenie na pobyt. Odporúča sa predložiť aj CV a pracovné referencie. Ak spĺňa formálne požiadavky, bude pozvaný na predbežný pohovor a stretnutie s panelom expertov. Správa panelu expertov slúži ako podklad pre rozhodnutie NOKUT o uznanií vzdelania.

Nemecko – MYSKILLS[134]

MYSKILLS je nástroj na identifikáciu profesionálnych zručností a kompetencií cudzincov (utečencov a žiadateľov o azyl), ktorí nemajú doklady o vzdelaní/praxi, scieľom uľahčiť ich integráciu na trh práce. Je vhodný pre všetkých, ktorí majú relevantné skúsenosti v jednej z 30 profesií, avšak nemajú potrebné dokumenty ako tieto skúsenosti preukázať. Do programu sa môžu zapojiť aj utečenci a migranti, ktorí nadobudli zručnosti vo svojej domovskej krajine, avšak v Nemecku nemajú tieto skúsenosti a zručnosti ako preukázať a dať si uznati. V praxi MYSKILLS funguje ako interaktívna online platforma, ktorú **využívajú pracovné agentúry po celom Nemecku**. Záujemcovia absolvujú test (pod dohľadom zamestnancov jednej z pracovných agentúr) v jednom zo 6 jazykov, ktorý pozostáva približne zo 100 otázok zameraných na praktické situácie, s ktorými sa môžu stretnúť na pracovisku pri výkone danej profesie (obrázky a videá ako vizuálna pomôcka). Následne **uchádzca získa oficiálny certifikát hodnotiaci jeho schopnosti a zručnosti v danej oblasti, na základe ktorého mu pracovná agentúra odporučí vhodnú pracovnú pozíciu, prípadne sa môže priamo obrátiť na zamestnávateľa**.

[133] Podrobnejšie informácie o UVD procedúre dostupné tu: <https://www.nokut.no/en/foreign-education/Recognition-Procedure-for-Persons-without-Verifiable-Documentation/>

[134] Podrobnejšie informácie o platforme MYSKILLS dostupné tu: <https://www.myskills.de/en/>

ODPORÚČAME:

- 1) Skutočné **využívanie Nástroja EÚ na stanovenie profilu zručností štátnych príslušníkov tretích krajín**, tak ako to odporúča Akčný plán EÚ pre integráciu a inkluziu na roky 2021 – 2027. Využívanie tohto nástroja v prípadoch utečencov by malo byť zakotvené priamo v Integračnom programe pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou na území SR.
- 2) Zavedenie **efektívneho mechanizmu na uznávanie neformálneho vzdelania, zručnosti a kompetencií** nadobudnutých v domovskej krajine, resp. v zahraničí, a to v takej forme (napr. vystavením oficiálneho certifikátu), aby toto uznanie bolo akceptované štátnymi inštitúciami, najmä úradmi práce, ako aj zamestnávateľmi. (napr. po vzore nástroja na identifikáciu profesionálnych zručností MYSKILLS využívaného pracovnými agentúrami v Nemecku)
- 3) Vyhodnotenie vzdelanostnej úrovne, zručností, talentov a pracovných skúseností utečencov **v čo najskoršom štádiu, ideálne ešte v čase keď sú žiadateľmi o azyl** a čakajú na výsledok azylového konania, aby sa čo najskôr mohol začať proces ich pracovnej integrácie, výberu vhodného povolania, príp. rekvalifikácie či získania doplnkového vzdelávania.
- 4) Legislatívna zmena v zákone o uznávaní dokladov o vzdelaní, ktorá umožní absolvovať osobám s medzinárodnou ochranou skúšku na posúdenie a overenie dosiahnutého vzdelania **aj v inom akom štátnom jazyku SR, minimálne v anglickom jazyku**, a príp. s využitím tlmočníka aj v rodnom jazyku azylanta alebo cudzinca s doplnkovou ochranou.
- 5) Legislatívna zmena, ktorá zakotví v zákone o uznávaní dokladov o vzdelaní, že úspešným absolvovaním skúšky dôjde **k uznaniu dosiahnutého vzdelania**, a nie iba k jeho posúdeniu. (po vzore UVD procedúry pre uznanie vzdelania osôb bez overiteľnej dokumentácie, realizovanej nórskou nezávislou agentúrou NOKUT)
- 6) Legislatívna zmena spočívajúca v tom, že protokol o uznanií vzdelania na základe vykonanej skúšky **oprávňuje osobu s medzinárodnou ochranou na výkon regulovaného povolania v SR**.
- 7) Vypracovanie (MŠVVaŠ SR) komplexného vyhodnotenia efektívnosti aktuálnej právnej úpravy regulujúcej postup pre posúdenie a overenie vzdelania osôb s medzinárodnou ochranou a jej a praktického využitia; **zhodnotenie či a do akej miery tento postup slúži svojmu účelu.**

4) PROGRAMY „VZDELANIE + PRÁCA“

Stratégie zamestnávania utečencov by mali zahŕňať opatrenia zamerané na zabezpečenie vhodného odborného vzdelávania so silným komponentom získania praxe priamo na pracovisku, napr. formou učňovského vzdelávania, v kombinácii s intenzívnym jazykovým vzdelávaním.

Medzinárodná organizácia práce, hlavné zásady v prístupe utečencov na trh práce

„V západnej Európe na socializovanie a zorientovanie sa v novej spoločnosti dostávajú utečenci prax, pracujú v nejakej štátnej firme, aj keď za málo peňazí, chodia popri tom do školy, prvotná prax je kľúčová, aby sa človek zoznámil s prostredím až potom môže si hľadať prácu sám a pod.“

Respondent, 29 rokov

„Po skončení kurzu mi mentor pomohol nájsť stáž v meste, kde som býval. Dal mi odporúčanie a aj zavolał manažérovi, dostal som stáž na IT oddelení na mestskom zastupiteľstve cez Job centrum. Stáž trvala najskôr tri mesiace – job centrum mi stále poskytovalo finančnú podporu – počas týchto mesiacov som si hľadal prácu, ale nepodarilo sa mi nič nájsť, tak som požiadal o predĺženie stáže a predlžili mi ju. Vrável som môjmu mentorovi, že nechcem sedieť doma a hľadať prácu, že chcem radšej pokračovať v stáži. Po prvom mesiaci predĺženia stáže sa mi podarilo nájsť prácu cez LinkedIn v spoločnosti, kde pracujem dodnes. Stáž mi veľmi pomohla aj čo sa týka zlepšenia jazyka aj získania nových kontaktov, vďaka ktorým som si našiel prácu.“

Respondent žijúci vo Švédsku, 28 rokov

Aj štúdia Európskeho parlamentu, Generálneho riaditeľstva pre vnútorné politiky (2016) uvádza ako hlavný zdroj odporúčaní úspešné programy, ktoré kombinujú jazykové vzdelávanie s pracovnými skúsenosťami. Autori štúdie zdôrazňujú, že jazykové vzdelávanie by malo začať v čo najskoršom štádiu a malo by byť kombinované s pracovnou skúsenosťou, stážami a tzv. učňovstvom (angl. apprenticeships).[135]

Programy pracovnej integrácie kombinujúce jazykové vzdelávanie, príp. aj kurzy kultúrnej orientácie, s pracovnou príležitosťou formou práce na čiastočný úväzok alebo stáže, sa v mnohých krajinách osvedčili a ukázali sa byť ideálnym spôsobom prípravy utečencov na ich začlenenie sa na pracovný trh. V počiatočnom štádiu integrácie utečenci ešte neovládajú dostatočne slovenský jazyk, teda je potrebné, aby sa zamerali hlavne na osvojenie si jazyka a intenzívne sa ho učili. Na druhej strane sa chcú zároveň čo najskôr zamestnať. Tieto dve veci sa však v praxi často vylučujú. Ovládanie jazyka je podmienkou pre prijatie do väčšiny zamestnaní. Utečenci sú preto mnohokrát nútene prijať akúkoľvek prácu, pričom pracujú aj 12 a viac hodín denne, 6 dní v týždni, a je potom nereálne, aby popri práci ešte mali energiu na jazykové vzdelávanie. Toto platí najmä v prípade menej vzdelaných utečencov. Aj pracovníci MVO v rozhovoroch uviedli, že u nevzdelených klientov je často badateľný „drive“, túžba zamestnať sa čo najskôr a na hocijakej pozícii, zatiaľ čo vzdelaní klienti prijímajú nízko-kvalifikované pozície s nevôľou.

[135] Európsky parlament, Generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, Politické oddelenie A, Hospodárška a vedecká politika: Pracovná integrácia utečencov: Stratégie a príklady dobrej praxe, 2016, str. 37, dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

„Tí nevzdelaní boli veľmi draví v tej svojej zručnosti a chápali, že bez dokladu o vzdelaní nemôžu vykonávať to, čo si niekedy vysnívali. U vysokoškolsky vzdelaných tam bolo to, že prečo by mal ísť pracovať na nízko-kvalifikovanú pozíciu, keď má vzdelanie.“

Pracovníčka MVO

Stáže či iné formy dočasných pracovných príležitostí, napr. zamestnania na dohodu alebo na čiastočný úväzok vo verejnom alebo súkromnom sektore, v rámci prvej fázy integrácie, ktoré súčasne človeku dávajú dostatočný časový priestor na jazykové vzdelávanie, sú ideálnym štartovacím riešením tak pre ľudí s nízkym vzdelaním, aby mali možnosť naučiť sa jazyk a zároveň neboli nútene prijať akúkoľvek vykoristujúcu prácu, ako aj pre vzdelaných ľudí, aby títo nestratili pracovné návyky počas predĺžovaného obdobia nezamestnanosti, socializovali sa a získali nové kontakty, ktoré im následne môžu pomôcť pri získaní skutočného zamestnania.

„Vytvorenie možnosti „učňovstva“ zo strany štátu – osloviť firmy z rôznych oblastí, ktoré by mohli poskytnúť utečencom možnosť získať pracovné skúsenosti ako odrazový mostík.“

Odporučanie pracovníčky MVO

Aj samotní utečenci v rozhovoroch poukazovali na potrebu vytvorenia nejakého programu „garantovaného zamestnania“ na začiatok, ktorý by zastrešovala vláda, resp. MÚ MV SR.

„V integrácii by sa mal štát zameráť na tzv. prvotné zamestnania alebo pracovné príležitosti, kde by sa mohol človek zamestnať aj bez znalosti slovenčiny, a túto si popri tom zlepšovať.“

Respondentka, 35 rokov

Respondenti tiež vypovedali o tom, že samotná socializácia utečencov so Slovákmi je obrovský problém, poukazovali na nové prostredie, novú mentalitu a iný životný štýl. Rovnako uviedli, že hľadanie práce cez internet je pre nich náročné, je to oveľa jednoduchšie cez kamarátov a známych, na odporúčanie. Taktiež „nedostatočné zorientovanie sa na Slovensku“. Stáž či dočasné štartovacie zamestnanie v nejakej firme, a popri tom vzdelávanie a orientačné kurzy, by napomohli socializácii so Slovákmi, spoznaniu nového prostredia a mentality, zlepšeniu jazyka aj komunikáciou s kolegami a nadviazaniu nových známostí a kamarátstiev.

Na Slovensku takéto programy nefungujú a štát ich vytváranie nepodporuje. Pilotne takýto program v roku 2021 spúšťa IKEA, v spolupráci s MVO Liga za ľudské práva. Ide o vitanú iniciatívu inšpirovanú podobnými programami, ktoré už IKEA realizuje v iných krajinách. „Skills for Employment“ je 3-ročný projekt zameraný na podporu pracovnej integrácie azylantov a osôb s doplnkovou ochranou. Cieľom tejto iniciatívy je pomôcť utečencom získať nové zručnosti a pracovné skúsenosti, ako aj zlepšiť si znalosť slovenského jazyka, vďaka čomu budú mať lepšiu šancu nájsť si prácu, či už v rámci spoločnosti IKEA, alebo inde. Utečenci zapojením do programu okrem práce na pracovnú zmluvu v IKEA získajú jazykové vzdelávanie (75 až 90 hodín slovenčiny), praktické školenie so zamestnancami IKEA zamerané na štandardné pracovné pohovory, ako aj skupinové pohovory robené formou tzv. assessment centra, a tiež individuálnu podporu (10 - 12 hodín pomoci zameranej na zručnosti a schopnosti potrebné pri hľadaní práce, náborovom procese a základy zákonníka práce). [136]

Príklady dobrej praxe zo zahraničia:

Rakúsko - Jugendcollege

Podľa Eurofoundu (2019) ide o osobitne zaujímavý príklad prípravy mladých ľudí s obmedzeným vzdelaním a zručnosťami na pracovný trh, keďže poskytuje účastníkom holistické základné vzdelanie, ktoré pokrýva nielen jazykové kurzy, ale aj matematiku, „soft skills“, v kombinácii s praktickou pracovnou skúsenosťou vo firmách. Ide o iniciatívu, ktorá umožňuje novo-prichádzajúcim mladým utečencom a žiadateľom o azyl (vo veku 15 – 25 rokov) absolvovať základné vzdelávanie, ktoré ich pripraví buď na ďalšie štúdium, na odborné duálne vzdelávanie, alebo na zamestnanie.[137]

Je to vzdelávací program mesta Viedeň, financovaný mestom, Európskym sociálnym fondom a ďalšími externými zdrojmi, ktorý momentálne prebieha na dvoch miestach s celkovou kapacitou 1000 miest. Pozostáva z viacerých modulov: kurzy nemeckého a anglického jazyka, kurzy zamerané na poznanie rakúskej kultúry a spoločnosti, IT kurzy, exkurzie, atď., pričom moduly sú rozdelené na povinné a voliteľné s veľkou mierou flexibility pre konkrétné preferencie a individuálne schopnosti danej osoby. Súčasťou programu je taktiež individuálny mentoring. Účastníci dostávajú príležitosť na personálny rozvoj a kariérne poradenstvo. Súčasťou je aj vzdelávanie o európskych hodnotách a kultúre (zamerané na učenie o rasizme, diskriminácii, rodových rolách, rodinnom živote a pod.) čím sa buduje vzťah medzi migrantom a hostiteľskou krajinou. Škola funguje aj ako miesto stretávania sa medzi migrantmi a miestnymi, čo podporuje vzájomné uznanie a porozumenie. Všetci zamestnanci sú vyškolení ako zvládať konfliktné situácie, majú základy pedagogiky a skúsenosť s traumatizovanými osobami. Mentorí fungujú ako kariérni poradcovia, sociálni pracovníci a kultúrní mediátori. Dĺžka trvania je maximálne 9 mesiacov. Potom nastáva prechod či už do školy, na odborný učňovský tréning alebo do zamestnania. Programu sa od jeho vzniku v roku 2015 zúčastnilo niekoľko stoviek mladých utečencov prevažne z Afganistanu, Sýrie a Somálska.[138]

Dánsko – Integračný základný vzdelávací program (IGU)[139]

Program vznikol v roku 2016, a v roku 2019 sa rozhodlo o jeho predĺžení do júna 2022, na základe tripartitnej dohody medzi dánskou vládou, podnikateľmi a zástupcami odborov. Ide o 2-ročný integračný program určený pre utečencov vo veku 18 – 40 rokov s pobytom v Dánsku kratším ako 5 rokov, ktorý má uľahčiť ich vstup na dánsky pracovný trh, alebo do dánskeho vzdelávacieho systému. Kurzy sú organizované na individuálnej báze a kombinované s pracovnou skúsenosťou. Zjednodušene sa teda jedná o kombináciu pracovnej skúsenosti, s priemernou hodinovou mzdou 50-120 DKK (6,70 – 16 EUR), a vzdelávacích kurzov. Utečenci získavajú možnosť krátkodobého zamestnania – platená stáž (v trvanií do dvoch rokov), pričom sa im poskytujú popri tom kurzy rozvoja zručností s príspevkom na vzdelanie. Stáž má byť najmenej v rozsahu 25 hodín týždenne. Vyučovanie sa týka pracovného trhu, prípravného a všeobecného vzdelania pre dospelých, a dánskeho jazyka pre dospelých cudzincov.

[136] Viac informácií o programe Skills for Employment na: <https://www.hrl.sk/sk/iniciatyvy-a-kampane/iniciatyvy/skills-for-employment>

ODPORÚČAME:

- 1) **Vytvorenie komplexných integračných programov pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou kombinujúcich jazykové vzdelávanie, orientačné kurzy a pracovné príležitosti vo verejnom a/alebo súkromnom sektore** (napr. po vzore vyššie popísaných príkladov dobrej praxe – Jugendcollege v Rakúsku a programu IGU v Dánsku), ako súčasť Integračného programu pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou na území SR.
- 2) **Zapojenie zamestnávateľov**, predovšetkým väčších firiem, do integračných programov, v rámci spoločenskej zodpovednosti podnikov. V ideálnom prípade by tieto programy mohli zamestnávateelia spolufinancovať a **ponúknut utečencom možnosť platených stáží či dočasného zamestnania**, ktoré by pre utečencov slúžili ako odrazový mostík ich pracovnej integrácie na Slovensku.
- 3) **Zapojenie samospráv**, v ktorých sa na Slovensku sústreďuje najväčší počet utečencov, teda najmä Bratislava a Košice, do týchto programov. Mestá by prípadne, v spolupráci s MÚ MV SR a MVO, mohli tieto **programy aj zastrešovať a koordinovať**.
- 4) Uchádzanie sa zodpovedných subjektov o **spolufinancovanie takýchto integračných programov z európskych fondov**, predovšetkým Fondu pre azyl a migráciu a Európskeho sociálneho fondu plus.

[137] Eurofound, Úloha verejných služieb v rámci integrácie utečencov a žiadateľov o azyl, 2019, str. 26, dostupné na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19042en.pdf

[138] Viac informácií o programe na oficiálnej webstránke: <https://www.wien.gv.at/english/social/integration/arriving/youth-college-migrants.html>

[139] Viac o programe IGU na oficiálnej webstránke: <https://www.ug.dk/uddannelser/andreerhvervsrettedeuddannelser/andreuddannelserforvoksne/andresaerligeuddannelser/integrationsgrunduddannelsen-igu>

5) PRÍPRAVA NA TRH PRÁCE

Každý má právo na vhodné podmienky na odborné vzdelávanie a prípravu.

Európska sociálna charta (revidovaná), 1. časť, Práva a zásady, bod 9

Z terénnego výskumu vyplynulo, že utečenci zväčša nepoznajú svoje práva v zmysle Zákonníka práce, s výnimkou tých, ktorí sú na Slovensku dlhšie a ovládajú slovenský jazyk.

„80% cudzinci, keď nemajú slovenskú frajerku, tak nevedia, čo je to dovolenka. 100% čo robia na Slovensku, oni nevedia, že za prácu počas víkendu majú nárok na príplatok. Veľa cudzincov robí od piatej večer do piatej ráno, a nevedia, že majú nárok na príplatky. Ja som takto iba mesiac robil a už som bol chorý.“

Respondent, 30 rokov

Väčšina oslovených respondentov spomedzi utečencov uviedla, že samotnej pracovnej zmluve nikdy nepripisovali veľký význam. Príčinou sú kultúrne a právne rozdiely, nakoľko v krajinách odkiaľ utečenci pochádzajú, sa pracovnoprávne vzťahy riešia zväčša ústnymi dohodami a vyznačujú podstatne menším stupňom byrokracie, rovnako aj pracovné podmienky a ochrana zamestnancov a ich jednotlivé práva, ako je právo na odpočinok po práci, právo na dovolenkou a pod., nie sú dostatočne inštitucionalizované a právne upravené. Nejeden respondent uviedol, že pracovnej zmluve nerozumel a zaujímal ho v nej len výška mesačnej odmeny. Častými boli prípady, kedy oslovení respondenti pracovali bez pracovnej zmluvy, resp. ak si zmluvu vyžiadali, zamestnávatelia od nich vyžadovali, aby si odvody platili sami. Bez pomoci zo strany priateľiek alebo známych na Slovensku, sa v pracovnoprávnych vzťahoch nevedeli zorientovať.

„Prvé dva roky som nemal zmluvu, ma využívali. Dovolenku som nepoznal, nevedel som, že existuje. Odkedy ma zavreli do Medveďova,[140] vedel som aké je dôležité mať zmluvu. Dovtedy som tomu nepripisoval význam.“

Respondent, 30 rokov

„Áno, keď som mal zmluvu, konečne som pochopil, čo je tam napísané. Dostal som výplatnú pásku a pod. Zmluvu zoberiem domov a žena mi vysvetlí, čo je v nej napísané, až potom ju podpíšem. Zmluve rozumiem lebo mám ženu. Predtým som len podpísal, prečítal koľko mi zaplatia. Nič iné som si nečítal.“

Respondent, 30 rokov

Neznalosť miestnych pomerov, právnych predpisov a jazyka vedie k prehĺbeniu zraniteľného postavenia utečencov a vo veľa prípadoch aj k vykonávaniu práce za vykoristujúcich podmienok. Osobitne viacerí poukazovali na negatívne skúsenosti so sprostredkováním zamestnania prostredníctvom personálnych agentúr, kedy vykonávali prácu bez pracovnej zmluvy, prípadne pracovná zmluva bola na dobu určitú a v mesačných či dvojmesačných intervaloch sa predlžovala, nevyplatenie mzdy v určených termínoch, ukončenie pracovného pomeru pod nátlakom alebo bez udania dôvodu, neplatenie odvodov do sociálnej poisťovne, či zdravotnej poisťovne, nemožnosť práceneschopnosti pod hrozbou skončenia pracovného

[140] Útvar policajného zaistenia pre cudzincov v Medveďove.

pomeru, obmedzovanie možnosti zamestnať sa nepriamo u zamestnávateľa prostredníctvom ustanovení v pracovnej zmluve, ktorá takéto zamestnanie sa zakazovala a pod. Vyššie popísané problémy však nie sú výlučne doménou personálnych agentúr, ale časté negatívne skúsenosti mali respondenti aj so slovenskými zamestnávateľmi a taktiež so zamestnávateľmi z ich komunit. Spomenút možno navyše pravidelnú prácu nadčas, nemožnosť čerpať dovolenku, či nevydávanie stravných lístkov.

„Práca cez agentúru bola otroctvo. Utečenci nevedeli, že sa môžu zamestnať priamo vo firme. Pre firmy je tiež ľahšie ísť cez agentúru, potom môžu človeka jednoduchšie vyhodiť. Niektorí utečenci robili 16 hodín denne, aby zarobili aspoň 800 eur. Agentúra ich šklbala o peniaze, že vráj musia platiť veľké dane a podobne. Tie agentúry boli vagabundi.“

Respondent, 29 rokov

Utečenci, ktorí sa stanú obeťami pracovného vykorisťovania alebo ktorých pracovné práva sú porušované, nevedia ako takéto problémy riešiť. Nepoznajú inštitúcie, na ktoré by sa mohli obrátiť, ak nastane situácia, v ktorej sa cítia zneužívaní. Niektorí uviedli, že by sa možno obrátili na políciu, keby jej dôverovali. Nedôvera v políciu pramení jednak z osobných skúseností či nedôvery v konanie polície v krajinе pôvodu alebo priamo z negatívnych skúseností so slovenskou políciou. Viacerí opýtaní uviedli, že by skôr danú situáciu mlčky znášali v záujme zachovania zamestnania. Iba jeden respondent vedel o tom, že existuje Inšpektorát práce.

„Išiel som podať trestné oznámenie na políciu. Predvolali ma, zamestnávateľ tam prišiel vyobliekaný, policajti ho privítali a mne pohrozili, že ma vyhostia.“

Respondent, 29 rokov

Problémy utečencov so zamestnávateľmi evidujú aj oslovení respondenti z MVO, ktorí sa podieľali na riešení niektorých z nich. Primárne sa snažili viesť utečencov k samostatnosti, poskytnutím informácií o právnych možnostiach a podpore, a až následne, keď sa situáciu touto cestou nedarilo vyriešiť, zvolili možnosť intervencie v prospech klientov u zamestnávateľov. Podnet na Inšpektorát práce, či trestné oznámenie nebolo zo strany MVO doteraz podané, či už z dôvodu, že sa situáciu podarilo vyriešiť alebo z dôvodu, že klient nechcel pristúpiť k tomuto kroku v obave pred možnými negatívnymi dôsledkami pre jeho zamestnanie.

Kedže utečenci nemajú v hostiteľskej krajinе dostatočné sociálne a rodinné zázemie, prácu hľadajú v rámci komunity alebo prostredníctvom MVO. Tí, čo sú na Slovensku dlhšie sa vedia zorientovať a prácu si nájsť aj prostredníctvom portálov ako profesia.sk, bazoš.sk, či rôzne skupiny na Facebooku. Mnohí však, hlavne v počiatočných mesiacoch života na Slovensku, čelia rôznym kultúrnym odlišnostiam, ktoré sa prejavujú aj v hľadaní práce. Utečenci majú častokrát veľké očakávania, ktoré zväčša narazia na odlišnú realitu už na začiatku. Príkladom je nerealistické očakávanie ohľadom výšky zárobku – v niektorých krajinách pôvodu utečencov napr. vie rodina využiť z príjmu muža, ako hlavy rodiny, čo v podmienkach SR nie je zväčša možné. Nadmerná byrokraticosť procesu hľadania zamestnania v porovnaní s inými krajinami rovnako mnohých prekvapí, napr. v podobe nutnosti vypracovania štruktúrovaného životopisu a účasti na výberovom procese, ak na to nie sú utečenci zvyknutí z krajin pôvodu.

„Nikdy som si zamestnanie nehľadal. V našej kultúre to nie je bežné, funguje to inak. V Iráne ťa zamestnajú, lebo ťa poznajú a majú ťa radi. Preto som si vôbec nevedel predstaviť, ako sa na Slovensku zamestnám. Nebol som zvyknutý chodiť po pohovoroch a ponúkať sa zamestnávateľom.“

Respondent, 58 rokov

Náročným býva aj samotné preklopenie ich pracovných zručností a skúseností, ktoré nadobudli v krajine pôvodu, do podmienok pracovného trhu na Slovensku. Kompetencie a zručnosti utečencov vo veľa prípadoch nezodpovedajú požiadavkám, potrebám a očakávaniam zamestnancov. Spomenút možno nedostatočné počítacové zručnosti alebo nedokončené či žiadne vzdelanie, osobitne v prípade utečencov pochádzajúcich z Afganistanu.

Vyššie uvedené zistenia z terénneho výskumu jednoznačným spôsobom nasvedčujú záveru o klúčovej úlohe kariérneho a pracovnoprávneho poradenstva v rámci integrácie utečencov, ako aj potrebe vytvorenia podmienok pre zisťovanie ich zručností, skúseností a s tým súvisiacej rekvalifikácie pre potreby pracovného trhu v hostiteľskej krajine. Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) a Úrad vysokého komisára OSN pre utečencov (UNHCR) v tomto smere navrhujú, aby sa začalo s poskytovaním aktivačných a integračných služieb čo najskôr, ešte v samotnom konaní o žiadosti o azyl.[141] Včasná cielená pomoc by mala zahrňať **jazykové kurzy, pracovnoprávne poradenstvo, kurzy občianskej integrácie a hodnotenie zručností žiadateľov o azyl už priamo v azylových zariadeniach.**[142] Niektoré členské štáty EÚ v tomto smere už podnikli rôzne kroky.

Príklady dobrej praxe zo zahraničia:

Fínsko vypracovalo akčný plán na hodnotenie profesionálnych zručností žiadateľov o azyl v prijímacích strediskách, kym čakajú na rozhodnutie o azyle. Výsledky hodnotenia ich zručností sa následne zohľadňujú pri výbere **najvhodnejšieho miesta budúceho pobytu v rámci hostiteľskej krajiny, na ktorom pracovné možnosti zodpovedajú ich vzdelaniu a zručnostiam.**[143]

Nemecko – program „včasnej intervencie“[144]

Zamestnanci úradov práce (angl. Public Employment Service) chodia do prijímacích stredísk, kde hodnotia kompetencie žiadateľov o azyl na základe ich vlastných vyhlásení o profesiach,

[141] Európsky parlament, Generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, Politické oddelenie A, Hospodárska a vedecká politika: Pracovná integrácia utečencov: Stratégie a príklady dobrej praxe, 2016, str. 37, dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

[142] Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), Aby integrácia fungovala, Utečenci a ďalší čo potrebujú ochranu, 2016, dostupné na: <https://www.refworld.org/pdfid/56af089d4.pdf>

O pilotnom programe viac tu: <https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/TCM-Dev-Rietig-FINAL.pdf>

[143] Európsky parlament, Generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, Politické oddelenie A, Hospodárska a vedecká politika: Pracovná integrácia utečencov: Stratégie a príklady dobrej praxe, 2016, str. 37, dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

[144] Ibid.

kvalifikáciách a pracovnej histórii. Žiadatelia o azyl následne navštevujú federálny úrad práce, kde sa pre nich vypracúvajú individuálne stratégie zamestnanosti tak, aby ich **zručnosti spárovali s potrebami zamestnávateľom v príslušnej oblasti**. Žiadatelia o azyl s minimálnymi alebo žiadnymi dokladmi o zahraničnej kvalifikácii majú tiež možnosť nechať si ohodnotiť svoje odborné zručnosti v zmysle zákona o hodnotení odborných kvalifikácií prostredníctvom takzvanej „kvalifikačnej analýzy“, ktorá hodnotí zručnosti, vedomosti a schopnosti na základe ukážok ich práce.

Žiadatelia o azyl v slovenských azylových zariadeniach majú prístup k základnému sociálno-právnemu poradenstvu a asistencií, ktorú im poskytujú primárne sociálni pracovníci MVO, ale aj sociálni pracovníci MÚ MV SR. Tieto činnosti zahŕňajú asistenciu pri hľadaní práce, príprave na pohovor, vypracovaní životopisu, priamu asistenciu u zamestnávateľa, pomoc pri vybavovaní štúdia a pod. Pri týchto aktivitách je však hlavným problémom jazyková bariéra. Ak žiadateľ o azyl nehovorí po slovensky alebo po anglicky, dorozumieť sa s ním bez prítomnosti tlmočníka je náročné. V azylových zariadeniach nie sú k dispozícii profesionálni tlmočníci, ich využívanie je veľmi limitované najmä na špecifické úkony, ako je riešenie konfliktných situácií či pri organizačno-diskusných skupinách.[145]

MÚ MV SR vypracoval pre žiadateľov o azyl a osoby s udelenou medzinárodnou ochranou príručku s názvom „Nový štart“ vo viacerých jazykových mutáciách,[146] ktorá je využívaná pri poskytovaní kultúrnej orientácie a poradenstva. Súčasťou príručky sú, okrem iného, aj stručné informácie o zamestnávaní na Slovensku.

Pozitívnym zistením z terénneho výskumu je, že MVO pôsobiaca v azylových zariadeniach, v rámci pomoci a podpory pri zaraďovaní na pracovný trh, umožňuje žiadateľom o azyl absolvovať rekvalifikačné kurzy. Najčastejšie býva medzi žiadateľmi o azyl záujem o absolvovanie kurzu na obsluhu vysokozdvížného vozíka. Obmedzením v tomto smere je však jazyková bariéra, kedy sa pri kurzoch vyžaduje znalosť aspoň základov slovenského jazyka, čo je prekážkou pre väčšinu žiadateľov o azyl. Rekvalifikačné kurzy sú tak často dostupné len pre žiadateľov o azyl, ktorí pochádzajú z krajín, hovoriacich niektorým zo slovanských jazykov, ktorých podobnosť umožňuje rýchlejšie zvládnutie základov slovenského jazyka.

Podľa výjadrenia respondentky z MÚ MV SR, však pracovné poradenstvo nie je v azylových zariadeniach prioritou.[147] V azylových zariadeniach nedochádza k hodnoteniu kompetencii žiadateľov o azyl a k systematickej príprave pre vstup na trh práce. Svoju úlohu v tom určite zohráva aj nemožnosť žiadateľov o azyl pracovať počas prvých 9 mesiacov ich azylového konania a obmedzené kapacity MVO v rámci projektu realizovaného v azylových zariadeniach.

Európsky parlament vo svojej správe, pri integrácií osôb s medzinárodnou ochranou, odkazuje na osvedčenú prax v podobe **vypracovania individuálneho integračného plánu** ako vhodného spôsobu sprevádzania a riadenia integračného procesu.

[145] Ibid.

[146] V angličtine, arabčine, francúzštine, ruštine, perzštine, paštčine.

[147] Rozhovor s respondentkou za MÚ MV SR zrealizovaný dňa 25.10.2020.

V rámci tohto procesu poskytovania komplexného poradenstva a poradenstva v oblasti zamestnávania majú nezastupiteľné miesto **vyškolení interkulturní pracovníci**. Na prekonanie prekážky absencie sociálnych kontaktov pri hľadaní zamestnania, sa v zahraničí osvedčil **mentoring**. Mentorí podporujú utečencov pri hľadaní práce a poskytovaní poradenstva v sociálnych veciach, ako aj pri poskytovaní prístupu k miestnym kontaktom, čím zároveň aj preklenujú kultúrne medzery. **Na pozície mentorov sa často využívajú samotní bývalí utečenci.**[148]

Príklady dobrej praxe zo zahraničia:

Velká Británia – Trellis projekt[149]

Cieľom projektu Trellis je pomôcť utečencom v Birminghame nájsť udržateľné zamestnanie zodpovedajúce ich schopnostiam. Employability Forum (komunitná organizácia) začala v roku 2005 poskytovať osobitnú podporu uchádzačom o zamestnanie spomedzi utečencov so zapojením zamestnávateľov, utečeneckých komunít a ďalších sociálnych partnerov. Styční úradníci - samotní bývalí utečenci, vyškolení ako poradcovia na trhu práce v Birminghame - sú spárovaní s uchádzačmi o zamestnanie - utečencami, ktorí hovoria rovnakým jazykom. Po vyhodnotení prekážok uchádzačov o zamestnanie pre uplatnenie na trhu práce, **styční úradníci vypracujú akčný plán šitý na mieru utečenca, ktorý klientov nasmeruje na najvhodnejší podporný program, školiaci kurz, jazykové kurzy alebo možnosti zamestnania**. Pomoc styčných úradníkov spočíva aj v aktualizovaní životopisov, vypĺňaní formulárov žiadostí o zamestnanie a prípravou na prijímacie pohovory. Projektu Trellis sa podarilo taktiež zvýšiť povedomie zamestnávateľov a odborových zväzov o výhodách zamestnávania utečencov.

Slovinsko – Info point pre cudzincov[150]

Cieľom tohto projektu je posilniť práva zahraničných pracovníkov a umožniť migrantom vstúpiť na slovinský pracovný trh. Projekt, ktorý sa začal v roku 2008, je koncipovaný ako „jednotné kontaktné miesto“ a poskytuje bezplatné poradenstvo o právnych a praktických otázkach. Info Point prevádzkuje **Slovinská služba zamestnanosti** (ESS) v spolupráci s Asociáciou odborových zväzov voľného času a Slovinskou filantropickou spoločnosťou. Poskytuje poradenstvo v oblasti pracovných podmienok a pracovných príležitostí, podpory a ochrany pracovných práv, právej pomoci, výučby jazykov a spôsobov nadviazania kontaktu s inštitúciami, ktoré poskytujú rôzne služby na ľahšie začlenenie do slovinskej spoločnosti. Informácie sa poskytujú na individuálnych poradenských stretnutiach, a to osobne, telefonicky alebo e-mailom. Projekt ponúka nielen konzultácie v sídle PES v Ľubľane, ale plánuje aj pravidelné stretnutia v kanceláriach PES po celom Slovinsku. Poradcovia z Info Point navštievujú zamestnancov aj v ich domovoch. Výsledky kvalitatívnej štúdie ukazujú, že migranti sú vďaka tomuto projektu viac informovaní o svojich právach a možných pracovných príležitostiach.

[148] Európsky parlament, Generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, Politické oddelenie A, Hospodárška a vedecká politika: Pracovná integrácia utečencov: Stratégie a príklady dobrej praxe, 2016, str. 37, dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

Integráciu osôb s medzinárodnou ochranou v SR zabezpečujú v praxi primárne MVO. Aktuálne realizuje integračný projekt MVO Slovenská humanitná rada (ďalej len „SHR“), v rámci ktorého poskytuje aj pracovnoprávne poradenstvo a asistenciu pre azylantov a osoby s poskytnutou doplnkovou ochranou. Rozsah poskytovaných služieb závisí od projektových a finančných možností MVO, ktorá aktuálne tento projekt realizuje. Vo všeobecnosti ide najčastejšie o aktivity spočívajúce v individuálnom a/ alebo skupinovom poradenstve, zisťovaní vzdelania, skúseností a preferencií klientov MVO, pomoci pri spisovaní životopisov, hľadaní voľných pracovných miest, príprave na pohovor, komunikácií so zamestnávateľmi, registrácií na úradoch práce a sprevádzaní klientov, vysvetlení a kontrole obsahu pracovnej zmluvy, poučení o základných právach a povinnostiach zamestnancov, spracovaní žiadostí o rekvalifikačné kurzy na úradoch práce a príspevky za dobrovoľnícku službu, a niekedy (ak na to sú finančné prostriedky v rozpočte projektu) aj úhrada kurzov alebo odmena za drobné práce pre MVO. Pre každého klienta v rámci integračného projektu vypracováva MVO aj individuálny integračný plán. MVO poskytujú na individuálnej báze aj pomoc pri vysvetlení a kontrole obsahu pracovnej zmluvy, prípadne vysvetlenia základných práv a povinností zamestnancov, ak sa na nich klienti v rámci integračného projektu s takouto požiadavkou obrátia. Rozsah a intenzita vyššie spomenutých služieb poskytovaných zo strany MVO v rámci pracovnoprávneho poradenstva a asistencie sú vo veľkej mieri závislé od personálnych kapacít MVO. Veľkú časť pracovného času im totižto zaberá administratíva súvisiaca s projektom a osobná asistencia klientom v teréne pri návštive štátnych orgánov, lekárov a pod.[151] Čas, ktorý im zostáva na individuálne pracovnoprávne poradenstvo a asistenciu klientom je preto značne limitovaný.

Okrem Slovenskej humanitnej rady sa na integrácii osôb s medzinárodnou ochranou na pracovný trh v SR v obmedzenom rozsahu podieľa aj MVO Mareena. V minulosti realizovala kariérne poradenstvo pre štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorom sa zúčastnilo aj 5 osôb s udelenou medzinárodnou ochranou, z ktorých dvom bol následne poskytovaný aj mentoring.[152] Pomoc pri hľadaní zamestnania zabezpečujú prostredníctvom vyškolených dobrovoľníkov spomedzi miestnych obyvateľov. Pomoc z ich strany je viac individualizovaná a intenzívnejšia (jeden dobrovoľník/ mentor – jeden utečenec), avšak poskytovaná v podstatne nižšom rozsahu, čo sa počtu osôb týka, a v závislosti od dostupnosti dobrovoľníkov a/ alebo projektových možností.

Integrácia osôb s udelenou medzinárodnou ochranou na trh práce je sice súčasťou integrácie do spoločnosti ako takej, avšak ide len o jednu z čiastkových oblastí, ktorej sa pracovníci MVO v integračnom projekte venujú. **Projektové možnosti integračného projektu sú väčšinou značne poddimenzované a neumožňujú sociálnym pracovníkom a**

[149] Viac je o programe možné nájsť na: Hamburg Institute of International Economics (HWWI), Podporné služby zamestnávania a integrácia migrantov na pracovný trh v Spojenom kráľovstve, 2008, dostupné na: https://www.compas.ox.ac.uk/wp-content/uploads/PR-2008-Diversity_Integration_Economy_Support.pdf

[150] Viac na: <https://www.gov.si/en/news/official-opening-of-info-point-for-foreigners/>

[151] HLINČÍKOVÁ, Miroslava - SEKULOVÁ, Martina: Integrácia ľudí s medzinárodnou ochranou na Slovensku: Hľadanie východísk. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2015. 181 s. ISBN 978-80-89345-52-6. Dostupné na: <https://uesa.sav.sk/?q=sk/integracia-ludi-s-medzinarodnou-ochranou-na-slovensku-hladanie-vychodisk>

[152] Program kariérneho poradenstva trval cca mesiac a viedli ho kariérne poradkyne, ľšlo o skupinové stretnutia počas víkendov, zamerané na sebapoznávanie, rozvoj prezentačných zručností, ako si vytvoriť CV, ako sa orientovať na trhu práce. Okrem skupinových stretnutí boli k dispozícii aj individuálne konzultácie s kariérnymi poradkyňami. Po identifikácii kariérnych cieľov dostali účastníci programu svojho mentora, s ktorým si stanovili ciele.

právnikom MVO sa hĺbkovo venovať téme pracovnej integrácie utečencov, čo má následne negatívne dôsledky pre samotných utečencov, ako sme mali možnosť zistíť v rámci terénného výskumu. S ohľadom na túto situáciu, preto viacerí respondenti z MVO odporúčajú vytvorenie pozície asistenta/ kultúrneho mediátora pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou, ktorý by im bol intenzívne k dispozícii aspoň počas prvých mesiacov ich integrácie. Tento asistent/ kultúrny mediátor by ich sprevádzal a asistroval im aj pri hľadaní zamestnania.

„V Job centre som sa nakontaktoval na osobu, ktorá bola zodpovedná za môj prípad – niečo ako mentor. Bol z Palestíny a rozprával po arabsky. Povedal som mu, že by som si chcel spraviť tieto IT kurzy. (...) Mentor mi najprv odporučil, aby som absolvoval kurzy švédčiny, nakoľko moje znalosti boli slabé. Keď som úspešne ukončil jazykový kurz prišiel som znova za mojím mentorom – bol veľmi milý – pomohol mi vybaviť špeciálny počítačový kurz, ktorý som si vybral. (...) Po skončení kurzu mi mentor pomohol nájsť stáž v meste, kde som býval.“

Respondent žijúci vo Švédsku, 28 rokov

ODPORÚČAME:

- 1) **Zabezpečenie aktívnej a intenzívnej prípravy na trh práce už počas trvania azyllového konania** vo forme pracovnoprávneho poradenstva, socio-kultúrnej orientácie a rekvalifikačných kurzov/ vzdelávania na základe vyhodnotenia kompetencií žiadateľov o azyl. Nevyhnutným predpokladom efektívnej prípravy na trh práce je **zabezpečenie tlmočenia** do jazyka žiadateľa o azyl.
- 2) **Vypracovanie individuálneho integračného plánu pre každého žiadateľa o azyl**, s ktorým by následne už prešiel do integrácie po udelení medzinárodnej ochrany. Súčasťou integračného plánu by bola stratégia zamestnanosti s jednotlivými krokmi (napr. dokončenie vzdelania, rekvalifikačné kurzy, vhodní zamestnávateelia a pracovné pozície, profesie a pod.), ktoré je potrebné zrealizovať v záujme úspešnej integrácie žiadateľa o azyl na trh práce.
- 3) **Zabezpečenie kvalitného a na mieru šitého kariérneho a profesijného poradenstva** pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou s dostatočnými personálnymi kapacitami a s potrebnou špecializáciou v oblasti integrácie na trh práce. Súčasný stav, kedy sociálni pracovníci a právnički v integračnom projekte MVO pokrývajú komplexne celú škálu oblastí integrácie osôb s udelenou medzinárodnou ochranou, bez potrebnej inštitucionálnej podpory a v poddimenzovaných podmienkach, sa ukázal ako nedostačujúci. Riešením by mohlo byť **vytvorenie jednotného kontaktného miesta** po vzore Slovinska so špecifickým zameraním na oblasť pracovnej integrácie utečencov a cudzincov na Slovensku.
- 4) **Vytvorenie pozície asistenta/ kultúrneho mediátora/ mentora** pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou. Úlohou tohto asistenta by bolo sprevádzanie a asistencia utečencov v procese hľadania práce (registrácia a vybavovanie záležitostí na úradoch, komunikácia so zamestnávateľmi, sprevádzanie na pohovoroch, pomoc s prípravou životopisu, príprava na pohovor, sprostredkovanie miestnych kontaktov a pod.). **Na tieto pozície by mohli byť**, po vzore projektu Trellis z Veľkej Británie, **prijatí a zaškolení utečenci**, ktorí sú už dlhšie v SR, čo by viedlo jednak k podpore ich zamestnanosti, ale aj k odstráneniu jazykovej bariéry, lepšiemu porozumeniu kultúrnych odlišností a ľahšieho vytvorenia vzťahu dôvery medzi osobami z kultúrne podobného prostredia.

6) VYUŽITIE POTENCIÁLU ÚRADOV PRÁCE

Každý má právo na vhodné poradenstvo pri volbe povolania s cieľom pomôcť mu pri výbere povolania v súlade s jeho osobnými schopnosťami a záujmami.

Európska sociálna charta (revidovaná), 1. časť, Práva a zásady, bod 9

Členské štátu zaistia, aby sa osobám pod medzinárodnou ochranou ponúkali činnosti, ako sú možnosti vzdelávania týkajúce sa zamestnania pre dospelých, odborné školenia vrátane kurzov odbornej prípravy na zvýšenie kvalifikácie, praktické skúsenosti na pracovisku a poradenské služby hradené úradmi práce, a to za rovnakých podmienok ako vlastným štátnym príslušníkom.

Členské štátu vyvinú potrebné úsilie, aby osobám s postavením medzinárodnej ochrany uľahčili plný prístup k činnostiam, ktoré sú uvedené v odseku 2.

Kvalifikačná smernica, čl. 26 ods. 2 a 3 – Prístup k zamestnaniu

Úloha a efektívnosť verejných služieb zamestnanosti (ďalej len „VSZ“) sa v rámci EÚ výrazne líšia. Okrem MVO zohrávajú VSZ klúčovú úlohu v integračnom procese utečencov na trh práce. Z tohto dôvodu aj Generálne riaditeľstvo Európskej komisie pre zamestnanosť, sociálne veci a inkluziu odporúča **investovať do rozšírenia služieb VSZ**, ktoré by sa prispôsobili špecifickej situácií utečencov a žiadateľov o azyl.[153] Medzi tieto služby by mali spadať najmä kariérne poradenstvo, nepretržitá podpora počas zamestnania, podpora uznávania certifikátov a zručností, na mieru šité schémy zamestnávania a príležitosti na zvyšovanie kvalifikácie (napr. učňovská príprava, odborné a jazykové školenia), ako aj pomoc pri sprostredkování kontaktov a profesionálnych sietí. V záujme zabezpečenia kvalifikovanej podpory pre utečencov je nevyhnutné zároveň zabezpečenie školení pre zamestnancov vo VSZ v oblasti kultúrneho povedomia, rozmanitosti a azylových otázok, identifikácie zručností.[154]

Stratégie zamestnanosti by mali podľa základných princípov Medzinárodnej organizácie práce (ILO) zahrňať navýšenie kapacít VSZ a zlepšenie spolupráce s ostatnými poskytovateľmi služieb v oblasti integrácie utečencov na trh práce, vrátane súkromných agentúr zamestnávania. Utečencom by mali byť okrem pomoci pri hľadaní zamestnania, poskytované aj služby kariérneho poradenstva, vrátane informácií o právach a povinnostiach zamestnancov a prostriedkov nápravy v prípade ich porušení, a to v jazyku, ktorému rozumejú.[155]

V SR je poskytovanie VSZ upravené zákonom o službách zamestnanosti, pričom zodpovedným za ich poskytovanie sú miestne príslušné úrady práce. Zákon o službách zamestnanosti bližšie upravuje systém inštitúcií a nástrojov podpory a pomoci účastníkom trhu práce, vrátane osôb s udelenou medzinárodnou ochranou, pri hľadaní a zmene zamestna

[153] Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne veci a inkluziu, Peer Review o „Integrácii utečencov na trh práce“, Nemecko, 11. - 12. októbra 2017, dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1274&furtherNews=yes&newsId=9009>

[154] Ibid.

[155] Medzinárodná organizácia práce (ILO), Hlavné zásady, Prístup utečencov a ďalších nútene vysídlených ľudí na trh práce, dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536440.pdf

nia, obsadzovanie voľných pracovných miest a uplatňovanie aktívnych opatrení na trhu práce (bližšie informácie k jednotlivým službám pomoci a podpory a aktívnym opatreniam na trhu práce sú popísané v časti s názvom Slovenský právny a inštitucionálny rámec a politiky SR). **Jedná sa o širokú škálu služieb zamestnanosti, ktoré by mali byť dostupné aj pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou na Slovensku ako znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. Napriek relatívne detailnému legislatívnomu rámcu, sú tieto služby zamestnanosti v praxi pre osoby s medzinárodnou ochranou na Slovensku skôr ilúziou.**

Väčšina oslovených respondentov spomedzi utečencov buď nevie o existencii úradov práce a ich úlohách v oblasti integrácie na trhu práce, alebo nechápe výhody a ani dôvod evidencie na úradoch. Aj tých pár, čo sa na úradoch práce evidovali ako uchádzači o zamestnanie, uviedli, že im to neprinieslo žiadny osoh a prácu si museli nájsť aj tak sami. Niekoľko málo jednotlivcov uviedlo, že sa im podarilo prostredníctvom úradov práce absolvovať rekvalifikačný kurz alebo iné z aktívnych opatrení na trhu práce.

„Bola som na úrade práce. Dali mi nejaké papiere, neviem, čo sa tam písalo. Nijako mi pri hľadaní práce nepomohli. Uvíťala by som, ak by mi tam ponúkli nejaké pracovné pozície a nechali by na mňa, čo si vyberiem. V ideálnom prípade by do úvahy mali vziať aj moje vzdelenie a záľuby. Nemám však nádej, že by sa niečo také stalo.“

Respondentka, 39 rokov

Jeden z respondentov poukázal na ochotu zamestnankyne úradu práce:

„Pracovníčka na úrade práce v Bratislave bola veľmi nápomocná a podporujúca, aj keď mi nepomohla priamo nájsť zamestnanie. Vždy bola so mnou trpežlivá a chápala ľažkosti spojené s jazykovou bariérou. Mal som pocit, že mi skutočne chcela pomôcť a venovala dostatok času vysvetleniu všetkého, čo som potreboval vedieť, odporučila mi portály a nástenky s pracovnými ponukami. Pomohla mi pri podaní žiadosti o rekvalifikačný kurz preplácaný úradom práce, ktorý som si našiel. Bola šťastná, keď som jej po desiatich mesiacoch od registrácie oznámil, že som si konečne našiel prácu, a zaželala mi veľa šťastia.“

Respondent, 28 rokov

Tento príklad ilustruje, že ochota a vľúdný prístup nestačia. Dôležité sú systémové zmeny a jasné usmernenia pre zamestnancov úradov práce, konkrétnie napríklad lepšie rozvinutá spolupráca medzi úradmi práce a zamestnávateľmi a proaktívne odporúčanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie spomedzi utečencov zamestnávateľom v spojení s poskytovaným príspevkom na ich zamestnanie (bližšie k tomu v zistení č. 7 Spolupráca so zamestnávateľmi).

Negatívnu skúsenosť s poskytovaním služieb zamestnanosti zo strany úradov práce uviedli zhodne všetci respondenti z MVO, ktoré realizujú alebo v minulosti realizovali integračný projekt pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou. Respondenti z MVO nemajú skúsenosť s tým, že by úrady práce proaktívne pre ich klientov našli alebo ponúkali prácu. Ako najväčší problém identifikovali jazykovú bariéru, pre ktorú je nevyhnutné, aby klienta na úrad práce niekto vždy sprevádzal.

„Ked' príde cudzinec sám na úrad práce a nevie po slovensky, tak tam nič nevybaví. Orientácia na tom úrade je pre cudzincov, ktorí neovládajú slovenčinu, náročná.“

Respondentka z MVO

Ako nedostatočné bolo vyznačené aj poučenie uchádzača o zamestnanie, jednak z dôvodu, že je uchádzačom poskytované len v slovenskom jazyku, ale taktiež aj z dôvodu nezrozumiteľnosti a komplikovanosti jazyka, akým je písané – v podstate sa jedná o citácie ustanovení zákona o službách zamestnanosti. Poučenie uchádzača o zamestnanie navyše neobsahuje žiadne informácie o aktívnych opatreniach na trhu práce, ktoré by mohli utečenci využiť v záujme ich uplatnenia na pracovnom trhu.

Úrady práce, podľa vyjadrení respondentov z MVO, nepristupujú k osobám s udelenou medzinárodnou ochranou ako k znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie, t. j. nevyvíjajú žiadnu aktivitu smerom k nájdeniu zamestnania a realizácii aktívnych opatrení na trhu práce určených pre podporu ich uplatnenia na trhu práce. Len ich zaevidujú ako uchádzačov o zamestnanie.

„Kontaktovali sme v tomto smere aj úrady práce, ale nikdy nás nikto nekontaktoval. Asi tých zamestnávateľov úradníčky práce neinformovali o našich klientoch. My sme museli pripomínať úradníčkam na úrade práce, že aj naši klienti sú zraniteľní. Ani sa tým nechceli zapodievať. Chceli mať už nášho klienta v balíku, aby s ním nič nemuseli robiť, len ho zaevidovať. Dokonca som úradníčke vravela, že by mala robiť individuálne poradenstvá, kde má napísať individuálny akčný plán klienta vo vzťahu k zamestnaniu – majú to nariadené po istom čase, čo je človek v evidencii – ale to sa nikdy nestalo.“

Respondentka z MVO

MVO evidujú minimum prípadov, kedy sa prostredníctvom úradov práce podarilo pre utečencov vybaviť rekvalifikačné kurzy (manikérka/ pedikérka, kaderníčka, opatrovateľka, IT kurz, dizajnérsky kurz a pod.). Pri utečencoch, ktorí nehovorili po slovensky na dostatočnej úrovni, museli celý proces vybavenia rekvalifikačného kurzu na úradoch práce zabezpečiť sociálni pracovníci MVO. V pár prípadoch sa taktiež podarilo MVO prostredníctvom úradov práce zabezpečiť aj výkon dobrovoľníckej služby pre klientov.

Kurzy sa však realizujú pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou v rovnakom formáte ako pre občanov SR, čo znamená, že nezohľadňujú špecifické potreby tejto ľudovej skupiny. S tým súvisí aj fakt, že nemôžu využívať poskytované kurzy, ktorí neovládajú slovenský jazyk, čo môže byť zdĺhavý proces. Z uvedeného dôvodu osoby s udelenou medzinárodnou ochranou v praxi poskytované kurzy ÚPSVaR využívajú len zriedkavo.

EMN, Integrácia osôb s udelenou medzinárodnou ochranou na trhu práce v Slovenskej republike[156]

MVO sa pri hľadaní zamestnania pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou snažili šíriť osvetu medzi zamestnávateľmi o možnostiach získania finančného príspevku na zamestnanie ich klienta – znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. Zamestnávatelia však zväčša nepre-

[156] EMN, Petra Achbergerová, Amra Sarajlić, Integrácia osôb s udelenou medzinárodnou ochranou na trhu práce v Slovenskej republike, 2015, dostupné na: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/24b_slovak_integration_of_beneficiaries_of_international_protection_sk.pdf

javili záujem o takýto príspevok pre byrokraticky komplikovaný proces spojený so získaním príspevku. Prípadov, kedy bol príspevok využitý, evidujú veľmi málo.

V záujme objektívnosti výskumu sme osloви aj ÚPSVaR, ktorý zodpovedá za výkon štátnej správy v oblasti služieb zamestnanosti, a pod ktorý spadajú jednotlivé úrady práce, so žiadosťou o poskytnutie informácie k poskytovaniu služieb zamestnanosti pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou.

Z informácií poskytnutých zo strany ÚPSVaR[157] vyplynulo, že **nemajú vypracovanú samostatnú internú normu, ktorá by sa zaoberala problematikou zamestnávania osôb s udelenou medzinárodnou ochranou, a taktiež zamestnanci úradov práce neabsolvovali odborné školenia týkajúce sa špecifík poskytovania služieb zamestnanosti pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou.**

Za obdobie rokov 2016-2020 evidovali úrady práce, podľa informácií poskytnutých ÚPSVaR, spolu **10 osôb s udelenou medzinárodnou ochranou ako znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie**, čo predstavuje veľmi zanedbateľné číslo v porovnaní s počtom udelených medzinárodných ochrán za sledované obdobie v SR.[158] Prostredníctvom úradov práce sa **2 z nich podarilo nájsť zamestnanie**, obom v roku 2016. Priemerná dĺžka evidencie osôb s medzinárodnou ochranou v evidencii uchádzačov o zamestnanie sa pohybovala v rozpäti od 8 do 21 mesiacov.

Za obdobie rokov 2016-2020 poskytli úrady práce **odborné poradenské služby** osobám s udelenou medzinárodnou ochranou – znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie v nasledovnom rozsahu:

- Za rok 2016 **neposkytli** úrady práce **ani raz** odborné poradenské služby,
- Za rok 2017 **poskytli** úrady práce spolu **4-krát** odborné poradenské služby pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou. Išlo o vypracovanie dvoch individuálnych akčných plánov, jedno jednorazové skupinové poradenstvo a jedno ukončenie individuálneho akčného plánu,
- Za rok 2018 **poskytli** úrady práce spolu **2 osobám** s udelenou medzinárodnou ochranou odborné poradenské služby. V jednom prípade išlo o opakovanú skupinovú poradenskú aktivitu a v druhom prípade išlo o opakovaný poradenský rozhovor mimo individuálneho akčného plánu,
- Za roky 2019 a 2020 **nedošlo k poskytnutiu žiadnych poradenských odborných služieb** pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou.

Za obdobie rokov 2016-2020 bolo zo strany úradov práce poskytnuté **vzdelávanie a príprava na trh práce** pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou **v počte 2** – z toho v jednom prípade išlo o rekvalifikačný kurz v rámci projektu REPAS (v roku 2016) a v druhom prípade išlo o poskytnutie príspevku na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby (v roku 2017).

[157] Odpoveď ÚPSVaR zo dňa 29.01.2021.

[158] V roku 2016 bol 167 osobám udelený azyl a 12 osobám bola poskytnutá doplnková ochrana. V roku 2017 bol 29 osobám udelený azyl a 25 osobám bola poskytnutá doplnková ochrana. V roku 2018 bol 5 osobám udelený azyl a 37 osobám bola poskytnutá doplnková ochrana. V roku 2019 bol 9 osobám udelený azyl a 19 osobám bola poskytnutá doplnková ochrana. V roku 2020 bol 11 osobám udelený azyl a 27 osobám bola poskytnutá doplnková ochrana. Zdroj: <https://www.minv.sk/?statistiky-20>

Zákon o službách zamestnanosti upravuje širokú paletu rôznych aktívnych opatrení na trhu práce a odborných poradenských služieb, vrátane možnosti vypracovania individuálneho akčného plánu alebo vzdelávania a prípravy na trh práce prostredníctvom rôznych rekvalifikačných a kompetenčných kurzov. Napriek tomu, ako možno vidno aj z vyššie uvedených údajov poskytnutých ÚPSVaR, služby zamestnanosti sú zo strany úradov práce poskytované osobám s udelenou medzinárodnou ochranou v SR v zanedbateľnom rozsahu. Najvýznamnejší podiel má na tom práve spomínaná jazyková bariéra a nedostatočná informovanosť utečencov o jednotlivých službách.

Integračná politika SR z roku 2014 pritom napríklad kladie dôraz na vytváranie podmienok pre rekvalifikáciu azylantov a osôb s doplnkovou ochranou s konkrétnym využitím na miestnej a regionálnej úrovni. Primárny motívom je uľahčiť im prístup na trh práce, ktorý je beztak stážený ich špecifickým postavením a taktiež zlepšiť ich konkurencieschopnosť v porovnaní s miestnymi uchádzačmi o zamestnanie. Uvedomuje si zároveň aj problematiku „plytvania mozgov“, kedy kvalifikovaní cudzinci vykonávajú práce, ktoré nezodpovedajú ich vzdelaniu alebo existujúcim zručnostiam. Častokrát „musia byť flexibilní“ a priať aj horšie pracovné podmienky, alebo prácu, ktorá nezodpovedá ich kvalifikácii, a to z rôznych dôvodov ako sú diskriminácia, neznalosť jazyka, absencia sociálnych a profesijných kontaktov, nedostatočná finančná podpora v počiatočných mesiacoch integrácie a pod. Integračná politika SR pritom na viacerých miestach deklaruje, že má záujem na odstraňovaní týchto znevýhodnení.

V záujme naplnenia tohto cieľa stanovuje Integračná politika SR, okrem iného, aj opatrenie zamerané na vytvorenie koordinovaného systému poskytovania a financovania rekvalifikačných kurzov pre dospelých cudzincov.[159] MPSVR SR bolo určené ako orgán zodpovedný za vytvorenie tohto systému. Z tohto dôvodu sme osloви MPSVR SR so žiadostou o poskytnutie informácie, či bol už takýto systém vytvorený a či predpokladá tento systém poskytovanie rekvalifikačných kurzov aj pre cudzincov s udelenou medzinárodnou ochranou (v akej forme a rozsahu). MPSVR SR postúpilo našu otázku na ÚPSVaR, ktoré uviedlo, že: „**koordinovaný systém poskytovania a financovania rekvalifikačných kurzov pre dospelých cudzincov, ktorí sú uchádzačmi o zamestnanie evidovaní ako znevýhodnení uchádzači v zmysle § 8 ods. 1 písm. f) zákona o službách zamestnanosti nie je vytvorený.** Aktuálne majú všetci uchádzači o zamestnanie, vrátane cudzincov, možnosť zapojiť sa do otvoreného systému poskytovania príspevkov na rekvalifikačné kurzy (REPAS+)...“[160]

V súvislosti s vyššie uvedeným opatrením (ktoré sa doposiaľ nezrealizovalo) stanovilo MPSVR SR v Akčnom pláne Integračnej politiky SR, ktorý prijalo na roky 2017-2018, opatrenie 2.6.1.3 v znení: „*Prehodnotenie možnosti využitia nástrojov aktívnych opatrení trhu práce napr. formou rekvalifikácie zameraných na štátnych príslušníkov tretích krajín s priznanou medzinárodnou ochranou, s cieľom čo najrýchlejšieho uplatnenia sa na trhu práce, so zameraním na nedostatkové profesie (vodiči, pracovníci v stavebnictve, upratovacie služby, aranžérstvo, kaderníctvo) aj s potrebnou jazykovou prípravou, kurz slovenského jazyka s odbornou tematikou.*“

[159] 5. časť s názvom Vzdelávanie v rámci Integračnej politiky SR z roku 2014.

[160] Odpoveď ÚPSVaR zo dňa 29.01.2021.

Gestorom implementácie tohto opatrenia s termínom do 31.12.2017 bolo ÚPSVaR. O poskytnutie informácie ohľadom výsledkov napĺňania tohto opatrenia sme požiadali ÚPSVaR, ktoré uviedlo: „V rokoch 2016 až 2020 sme nezaznamenali záujem o vzdelávanie zo strany iných štátnych príslušníkov, ani štátnych príslušníkov tretích krajín, evidovaných ako znevýhodnených v zmysle § 8 ods. 1 písm. f) zákona o službách zamestnanosti. Máme za to, že je to ovplyvnené najmä skutočnosťou, že **kurzy pre uchádzačov o zamestnanie sú založené na ich vlastnej iniciatíve, ako bolo vyššie uvedené, a taktiež tým, že sú realizované v slovenskom jazyku, čo by mohlo vytvárať určitú jazykovú bariéru**. V roku 2016 bol podporený jedený kurz s uchádzačkou o zamestnanie s ukrajinským štátnym občianstvom, ktorá bola evidovaná ako znevýhodnená v zmysle § 8 ods. 1 písm. f) zákona o službách zamestnanosti. **Uvedené opatrenie 2.6.1.3 sa nerealizovalo a bolo stiahnuté z akčných plánov.**“[161]

Podľa ÚPSVaR, nástroje aktívnej politiky trhu práce môžu štátni príslušníci tretích krajín, vrátane osôb s udelenou medzinárodnou ochranou, využívať za rovnakých podmienok ako občania SR. V tomto smere je však potrebné poukázať na to, že jednak webstránka venovaná REPAS+ a KOMPAS+ kurzom, tak aj webstránka ÚPSVaR zameraná na vyhľadávanie voľných pracovných miest s názvom Internetový sprievodca trhom práce, tzv. „*ISTP*“, sú dostupné len v slovenskej jazykovej mutácii, čo v praxi znamená, že cudzinec, ktorý neovláda slovenský jazyk sa na tejto stránke nemá šancu bez cudzej pomoci zorientovať, a to za situácie, kedy sa od neho vyžaduje iniciatíva v podobe nájdenia rekvalifikačného/ kompetenčného kurzu, ktorého návrh má predložiť na schválenie príslušnému úradu práce. Na samotnej webovej stránke ÚPSVaR nie je zároveň možné nájsť v anglickej verzii žiadne relevantné informácie k službám zamestnanosti, vrátane aktívnych opatrení na trhu práce.[162]

Centrum pre výskum etnicity a kultúry (ďalej len „CVEK“) zrealizovalo v roku 2020 výskum na tému Cudzinci ako obyvatelia miest.[163] V rámci tohto výskumu sa na slabú dostupnosť informovanosti na úradoch práce stažovali oslovení zamestnávatelia. Výčitka smerovala k tomu, že úrady práce poskytujú informácie len v slovenskom jazyku. Medzi oslovenými respondentmi v rámci výskumu realizovaného CVEK-om boli aj zamestnanci úradu práce, kde jeden/jedna respondent/ka uviedol/la nasledovné: „*Veľa cudzincov nehovorí ani po anglicky ani iným jazykom. A zároveň ani na úrade nie je veľa ľudí, ktorí by hovorili po anglicky. Ako tak sa dorozumieme s Ukrajincami a Srbmi. Ak sa nedá inak, používame Google translator. Tlmočníci by nám veľmi pomohli, ale úrad práce to nemá ako riešiť, lebo nemá právnu subjektivitu. Muselo by to riešiť ústredie práce, ale zatiaľ neviem o tom, že by sa o tom vôbec uvažovalo.*“

Ako uvádzame vyššie, kvalifikačná smernica zaistuje osobám s medzinárodnou ochranou možnosti vzdelávania v súvislosti so zamestnaním, odborných školení vrátane kurzov

[161] Odpoveď ÚPSVaR zo dňa 29.01.2021.

[162] V časti s názvom „Employment Services“ nie je nič okrem podstránky s názvom „Foreign citizens“, kde sú dostupné len informácie k zamestnávaniu občanov EU, pracovnému povoleniu a modrej karte. Na stránke MPSVR SR sú v anglickom jazyku dostupné stručné informácie k práci a zamestnávaniu, vrátane podpory zamestnanosti – väčšina odkazov odkazuje na podstránky webovej stránky ÚPSVaR, kde sú poskytnuté informácie v anglickom jazyku k službám zamestnanosti – tieto však nie je možné (pravdepodobne z dôvodu technickej chyby) navštíviť priamo zo samotnej webstránky ÚPSVaR. Pre orientáciu cudzinka je takéto nastavenie neprehľadným a ťažko zorientovateľným.

[163] Centrum pre výskum etnicity a kultúry, Cudzinci ako obyvatelia miest – zistenia z výskumu, 2020, dostupné na: http://cvek.sk/wp-content/uploads/2020/12/Cudzinci-ako-obyvatelia-miest_vyskumna-sprava.pdf

odbornej prípravy na zvýšenie kvalifikácie a poradenských služieb hradených úradmi práce za rovnakých podmienok ako občanom SR. Azylanti a osoby s poskytnutou doplnkovou ochranou sú považované za osoby, ktoré majú rovnaké postavenie ako občania v právnych vzťahoch podľa zákona o službách zamestnanosti, navyše majú postavenie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, ktoré by im malo v praxi poskytovať rôzne výhody pre uľahčenie ich uplatnenia na pracovnom trhu. **Napriek uvedenému v praxi azylanti a osoby s doplnkovou ochranou rovnaký prístup k príslušným službám poskytovaným zo strany úradov práce nemajú, a to predovšetkým z dôvodu jazykovej bariéry, kedže všetko vzdelávanie, poradenstvo či odborná príprava sú poskytované iba v slovenskom jazyku.**

ÚPSVaR si je vedomý tejto skutočnosti, keď ako dôvod pre nedostatočný záujem o rekvalifikačné kurzy na strane osôb s udelenou medzinárodnou ochranou uvádza jazykovú bariéru ako aj požiadavku na vlastnú iniciatívu zo strany uchádzača. Napriek tomu nie je možné vidieť žiadne kroky, pomocou ktorých by sa túto nevyhovujúcu situáciu snažilo zlepšiť. Opatrenie z Akčného plánu Integračnej politiky SR na roky 2017-2018 z dielne MPSVR SR, ktoré malo slúžiť na „prenastavenie“ systému rekvalifikačných kurzov pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou, vrátane jazykového vzdelávania, aj so zameraním na odbornú tematiku, sa nakoniec nerealizovalo a bolo stiahnuté z akčných plánov. Toto rozhodnutie nemožno vyhodnotiť inak ako nešťastné.

Od prijatia Integračnej politiky SR v roku 2014 vo vzťahu k osobám s udelenou medzinárodnou ochranou tak nedošlo k žiadnej pozitívnej systémovej zmene, ktorá by sa prejavila vo zvýšenom počte poskytnutých služieb zamestnanosti zo strany úradov práce pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou a s tým súvisiacim ich uplatnením na trhu práce. Možno to považovať zároveň za premárnenú šancu, nakoľko nízke počty osôb s udelenou medzinárodnou ochranou na Slovensku za uplynulých päť rokov poskytovali ornú pôdu pre možnosť intenzívnejšej práce na jednotlivých prípadoch pracovného uplatnenia utečencov zo strany úradov práce, kedže na Slovensku nemáme počty utečencov v tisícach ako v iných členských štátoch EÚ.

Na minimálne využívanie služieb zamestnanosti z dôvodu ich reálnej dostupnosti „len na papieri“ pritom poukazujú už zistenia štúdie EMN z roku 2015.[164] Je potrebné si uvedomiť, že osoby s udelenou medzinárodnou ochranou nemajú rovnakú „startovaciu čiaru“ ako slovenskí štátni občania. Chýba im znalosť slovenského jazyka, možnosť preukázať dosiahnuté vzdelanie alebo zručnosti, niekedy im to nedovoľuje finančná situácia a pod. Preto poskytovanie jednotlivých služieb zamestnanosti za rovnakých podmienok, bez individuálneho zohľadnenia konkrétnej situácie, nie je efektívne ani účelné. **ÚPSVaR by pritom malo zohrávať prostredníctvom úradov práce klúčovú a proaktívnu úlohu pri integrácii osôb s udelenou medzinárodnou ochranou na trh práce v SR, tak ako je tomu v iných členských štátoch EÚ.** Nie je udržateľné sa spoliehať, že služby, ktoré by mal primárne zabezpečovať a poskytovať štát v záujme integrácie osôb s udelenou medzinárodnou ochranou, budú suplovať MVO s obmedzenými rozpočtovými možnosťami v 2-3 ročných projektových cykloch.

[164] EMN, Integrácia osôb s udelenou medzinárodnou ochranou na trhu práce v Slovenskej republike, december 2015; dostupné na: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/24b_slovak_integration_of_beneficiaries_of_international_protection_sk.pdf

Príklady dobrej praxe zo zahraničia:

Nemecko – program „včasnej intervencie“[165]

Program je bližšie špecifikovaný v zistení č. 5 Príprava na trh práce

Švédsko – Špeciálny úvodný program (Motto programu: „*Vy robíte prácu, zatiaľ čo my Vám ukážeme cestu.*“)[166]

Ide o program zameraný na inkluziu utečencov a migrantov, na to, aby sa v čo najkratšom čase naučili švédčinu, a začali študovať alebo pracovať. Program pozostáva z jazykových kurzov, kurzov sociálnej orientácie, kurzov rôznych stupňov v prípade potreby rozvoja alebo vybudovania nových zručností, sprostredkovania pracovných skúseností dočasným umiestnením na pracovisku, podporou pri hľadaní zamestnania, pomoci a usmernenia, ak chce človek začať podnikať, uznania kompetencií a vedomostí získaných štúdiom, pracovnou praxou alebo v živote. **Túto podporu poskytujú úrady práce (Job Centers), ktoré vypracovávajú individuálny plán po zohľadnení vzdelania, skúseností, záujmov a ambícií uchádzača.** Plán je prispôsobený osobitným okolnostiam každého prípadu. Priemerne sa vyhodnocuje dosahovanie stanovených cieľov a naplánovaných aktivít na základe mesačných správ. Program je zväčša na plný úvazok po dobu 2 rokov (aj menej, ak sa podarí uplatniť v práci alebo začať štúdium skôr). Účastou na programe osoby získavajú tzv. úvodnú podporu v peňažnej forme, ktorej výška zohľadňuje osobitné okolnosti prípadu. Účastníkom sa uhrádzajú aj výdavky na cestovanie na kurzy/ do práce mimo bydlisko. Počas programu je osoba poistená proti úrazu a má aj životné poistenie. Ak vznikne zamestnávateľovi umiestnením osoby škoda, štát mu poskytne náhradu.

„Na začiatku som mal tlmočníka pri stretávaní sa s mentorom na Job Center – preferoval som túto možnosť. Čiže stretnutia s mentorom sú za prítomnosti tlmočníka – tak sa aj nastaví individuálny plán. Ak máš formálne stretnutie, môžeš požiadať o tlmočníka. Ale nemajú k dispozícii tlmočníka v úrade, hocikedy tam prídeš, hoci neoficiálne vieš nájsť zamestnanca, ktorý hovorí po arabsky.“

Respondent žijúci vo Švédsku, 28 rokov

[165] Ibid.

[166] Zdroj: <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/extrastod/att-delta-i-program/etableringsprogrammet>

ODPORÚČAME:

- 1) **Vytvorenie internej normy** pre zamestnancov úradov práce, ktorá by poskytovala návod ako postupovať pri hľadaní zamestnania a využívaní jednotlivých aktívnych opatrení na trhu práce pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou v SR. Interná norma musí zohľadňovať špecifickú prácu s touto cieľovou skupinou.
- 2) **Zabezpečenie školení** pre zamestnancov úradov práce zameraných na zákaz diskriminácie, problematiku rasizmu, vylučovania, rozmanitosti, interkultúrnych zručností, medzinárodnej ochrany a špecifickej identifikácií kompetencií u osôb s udelenou medzinárodnou ochranou.
- 3) **Posilnenie personálnych kapacít úradov práce**, ktoré by sa venovali špecificky problematike zamestnávania cudzincov, vrátane osôb s udelenou medzinárodnou ochranou a žiadateľov o azyl. Títo zamestnanci by mali ovládať minimálne jeden cudzí jazyk na úrovni C1, ideálne anglický jazyk. Odporúčame taktiež **vytvorenie pozície kultúrnych mediátorov** spomedzi najčastejšie zastúpených jazykových komunít osôb s udelenou medzinárodnou ochranou, ktorí by mohli ako externí spolupracovníci poskytovať asistenčné služby pre úradu práce pri práci s osobami s udelenou medzinárodnou ochranou podľa vznikutej potreby.
- 4) **Poskytovanie informácií o službách zamestnanosti v jazyku, ktorému osoby s udelenou medzinárodnou ochranou rozumejú.** Toto odporúčanie by v praxi zahŕňalo **zabezpečenie služieb tlmočníka** počas poskytovania informačných a poradenských služieb, vrátane odborných poradenských služieb. **Zjednodušenie jazyka poučenia uchádzača o zamestnanie**, vrátane zahrnutia jednotlivých aktívnych opatrení na trhu práce a **zabezpečenie prekladu** tohto poučenia do jazykov najčastejšie zastúpených u osôb s udelenou medzinárodnou ochranou. Zabezpečenie dostupnosti informácií o službách zamestnanosti na webových stránkach www.upsvr.gov.sk, www.istp.sk a www.repas-kurzy.sk v anglickom jazyku.
- 5) **Zavedenie povinnosti vytvoriť individuálny akčný plán** pri každom uchádzačovi o zamestnanie, ktorý je považovaný za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie v zmysle § 8 ods. 1 písm. f) zákona o službách zamestnanosti. (napr. po vzore Špeciálneho úvodného programu, ktorý realizujú úrady práce vo Švédsku – viď vyššie)
- 6) **Vytvorenie koordinovaného systému na mieru šitých schém zamestnávania a príležitosti zvyšovania kvalifikácie** pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou a žiadateľov o azyl. Súčasťou rekonvalescentných kurzov by bola aj **možnosť kurzov slovenského jazyka s odbornou tematikou**.
- 7) **Proaktívne informovanie zamestnávateľov** zo strany úradov práce o vhodných znevýhodnených uchádzačoch o zamestnanie spomedzi utečencov pre obsadenie voľných pracovných pozícii, vrátane informovania o príspevku na zamestnávanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie evidovaných v evidencii UoZ viac ako 3 mesiace.
- 8) **Zakotvenie jasnej a kľúčovej úlohy úradov práce** v procese pracovnej integrácie utečencov **v pripravovanom štátnom Integračnom programe** pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou na území SR.

7) SPOLUPRÁCA SO ZAMESTNÁVATEĽMI

Integrácia utečencov na trh práce môže byť úspešná iba vtedy, ak zamestnávateelia sú ochotní zamestnávať alebo ponúkať stáže novo-prichádzajúcim utečencom.

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), 2019[167]

Aj podľa Medzinárodnej organizácie práce (ILO) „zamestnávatelia a zamestnanecké organizácie tak vo verejnom ako aj súkromnom sektore zohrávajú dôležitú úlohu a mali by sa zaviazať k presadzovaniu a podpore inklúzie utečencov na trh práce a v spoločnosti. Zamestnávatelia a zamestnanecké organizácie by mali podporovať, na národnej aj miestnej úrovni, opatrenia prijaté členskými štátmi v súlade so zásadami ILO, a mali by sa zaviazať k spolupráci s vládou a ďalšími aktérmi na vytváraní a rozvíjaní politík podporujúcich inklúziu utečencov. Mali by zohrávať kľúčovú úlohu v procese hodnotenia, testovania a skríningu zručností a kompetencií, s cieľom napomôcť uznaniu zručností utečencov v snahe garantovania rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania pracovníkov, berúc na zreteľ objektívnu situáciu utečencov a aktívne opatrenia na trhu práce dostupné pre uchádzačov o zamestnanie“.[168]

Vo vzťahu k zamestnávateľom vyplynuli z výskumu dve základné zistenia:

A. Neochota mnohých slovenských zamestnávateľov ponúkať prácu utečencom

Tak respondenti z radov utečencov, ako aj pracovníci MVO, s ktorými sme robili rozhovory, poukazovali na pomerne rozsiahle skúsenosti s neochotou či nevôľou, s ktorou sa stretli na strane zamestnávateľov pokial' ide o zamestnávanie utečencov. Medzi objektívne príčiny môžeme zaradiť napr. neznalosť či nedostatočnú znalosť slovenského jazyka, neschopnosť utečencov preukázať relevantným spôsobom predchádzajúce pracovné skúsenosti, a administratívne prekážky. Najčastejšie subjektívne príčiny tejto nevôle sa javia byť: diskriminácia utečencov a/ alebo moslimov; strach pri zamestnávaní utečencov z toho, čo to zamestnávateľom prinesie po byrokratickej stránke, prameniaca z neznalosti podmienok zamestnávania utečencov (napr. neznalosť ich dokladov alebo nevedomosť o tom, že nepotrebuju pracovné povolenie); obavy z kultúrnych rozdielov.

„V prípade cudzincov s doplnkovou ochranou je prekážka zamestnania aj ich „ružová kartička“ na poskytovanie zdravotnej starostlivosti. Zamestnávateelia majú konkrétny problém s nahlásením do zdravotnej poisťovne.“

Pracovníčka MVO

„Policajti z cudzineckej polície sa chodia pytiať do zamestnania a aj to zamestnávateľov odrádza, nechcú mať v podniku políciu.“

Respondentka, 23 rokov

[167] Eurofound, Úloha verejných služieb v rámci integrácie utečencov a žiadateľov o azyl, 2019, dostupné na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19042en.pdf

[168] Medzinárodná organizácia práce (ILO), Hlavné zásady, Prístup utečencov a ďalších nútene vysídlených ľudí na trh práce, bod 28, dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536440.pdf

V rámci výskumu sme realizovali rozhovory so šiestimi zamestnávateľmi, prevažne väčšími firmami, ktoré sú známe tým, že zamestnávajú cudzincov, a s dvoma personálnymi agentúrami, o ktorých sme od respondentov vedeli, že majú skúsenosť so zamestnávaním utečencov. Z rozhovorov so zamestnávateľmi vyplynulo, že ich skúsenosti so zamestnávaním cudzincov sú sice pomerne rozsiahle, zamestnávajú desiatky až stovky cudzincov, z EÚ aj tretích krajín, avšak so zamestnávaním utečencov nemajú žiadne alebo len úplne minimálne skúsenosti. Vzhľadom k tomu, že išlo, až na jednu výnimku, o veľké firmy medzinárodného charakteru, dôvodom tejto absentujúcej, resp. minimálnej skúsenosti, nie je nevôle utečencov zamestnať, ale skutočnosť, že sa im utečenci do zamestnania nehlásia. Jedna z oslovených firiem uviedla, že v minulosti mali snahu zopár utečencov zamestnať, pričom aj nadviazali spoluprácu s MVO, avšak k uzavretiu pracovných zmlúv nedošlo z dôvodu, že utečenci „nesplňali požadované kvalifikačné predpoklady“. Spoločnosť IKEA v súčasnosti rozbieha program zameraný na zamestnávanie utečencov („Skills for Employment“ – vid' vyššie), avšak ide o pilotnú iniciatívu v počiatočnom štádiu, ktorej výstupy zatiaľ nemožno hodnotiť.

Všetci zamestnávatelia, s ktorými sme realizovali rozhovory sa zamestnávaniu utečencov nebráňa, pričom však len niektorí by boli ochotní dať prednosť zamestnaniu utečenca iba preto, aby mu tým pomohli. Väčšina uviedla, že by nerobili vo výberovom procese rozdiel z dôvodu statusu a skutočnosť, že ide o utečenca by nezohrávala žiadnu rolu. Polovica oslovených zamestnávateľov mala vedomosť o tom, že utečenci majú priaznivejšie podmienky prístupu na trh práce ako ostatní cudzinci. Niektorí oslovení zamestnávatelia poukázali na existujúce administratívne prekážky zamestnávania utečencov, konkrétnie na povinnosť vypĺňať informačné karty ako aj hlásiť zmeny úradu práce a cudzineckej políciei či potrebu sledovať, kedy zamestnancom vyprší povolenie na pobyt, údajne to „zaberá čas a peniaze“.

„Vypĺňanie informačných kariet je veľmi byrokraticky náročné, chýbajú tam vysvetlivky. Raz sa mi stalo, že som to vyplnila zle a úradníčka mi hneď na to volala. Celkovo prosté, že je to otravná vec, ktorá by mohla byť prehľadnejšia, ale určite to nie je dôvod prečo by sme nezamestnali nejakého utečenca.“

Respondentka z radov zamestnávateľov

Pozitívnym zistením z rozhovorov so zamestnávateľmi je fakt, že všetci sa snažia presadzovať politiku inklúzie a diverzity na pracovisku, ako aj zákaz diskriminácie. Tieto hodnoty sú zakotvené vo viacerých interných dokumentoch, v etických kódexoch a zamestnanci sú s nimi oboznámení. V praxi niekedy zamestnanci, dokonca ani tí na manažérskych pozíciah, nemusia byť hneď s touto politikou stotožnení, avšak skúsenosť ukazuje, že tieto osobné predsudky môžu postupne opadnúť.

„Na začiatku sa k zamestnávaniu cudzincov jednotliví manažéri stavali skôr odmietavo, ale potom čo pochopili situáciu, že potrebujú pracovnú silu zo zahraničia sa tieto „tenzie“ už neobjavujú. V dnešnej dobe už manažéri skôr preferujú zamestnancov – cudzincov. Je u nich väčšia miera stability a s nimi spokojní.“

Respondent z radov zamestnávateľov

Pokiaľ ide o motiváciu zamestnávateľov utečencov zamestnať, tak asi najväčší vplyv majú nasledovné faktory: firemná kultúra – interná politika spoločenskej zodpovednosti, pocit solidarity a možnosti pomôcť, v kombinácii s faktom, že „tých ľudí v danom momente potrebovali a oni splňali predpoklady pre výkon danej pracovnej pozície.“

Výskum potvrdil, že pre rýchle zaradenie na trh práce utečenci využívajú aj služby personálnych agentúr. Jedna z oslovených pracovných agentúr uviedla, že v súčasnosti zamestnáva niekoľko desiatok utečencov, pričom poukázali na spoluprácu s MÚ MV SR v danom smere. Týchto ľudí zamestnávajú vo výrobnej sfére, prevažne v automobilovom priemysle a v logistike (Volkswagen, Peugeot, Land Rover a spoločnosti, ktoré dodávajú komponenty týmto automobilovým závodom). Aj respondent z personálnej agentúry poukázal na jazykovú bariéru, a na skutočnosť, že zamestnávatelia „požadujú aspoň základnú úroveň slovenčiny a v prípade, že ju utečenci nemajú, prácu im nájsť nevedia“. Pokiaľ ide o zamestnávanie cez personálne agentúry pracovníci MVO uviedli, že sa takému zamestnávaniu snažia vyhýbať a klientov na agentúry odkazujú iba, keď nevedia čo iné im ponúknut.

B. Absencia programov pracovnej integrácie utečencov rozvíjaných v spolupráci so zamestnávateľmi

Výskum potvrdil, že na Slovensku aktuálne neexistujú komplexné programy pracovnej integrácie utečencov rozvíjané v spolupráci so zamestnávateľmi. Zamestnávatelia ani nemajú dostatok informácií o možnostiach a podmienkach zamestnania utečencov. Takmer nikto z oslovených zamestnávateľov napríklad nevedel o tom, že v prípade zamestnania utečenca evidovaného na úrade práce v evidencii uchádzačov o zamestnanie je možné využiť príspevok na zamestnanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. Podľa vyjadrení pracovníkov MVO tiež viacerí zamestnávatelia neveria utečencom, že nepotrebuju pracovné povolenie, až kým neintervenuje MÚ MV SR alebo MVO.

„Ich doklady o pobytu sú stigmatizujúce, osobitne ak sa tam uvádzajú azylant alebo doplnková ochrana.“

Pracovníčka MVO

Pracovníci MVO poukázali na potrebu šírenia osvety smerom k zamestnávateľom, čo sa týka zamestnávania utečencov, a tiež navrhovali vytvorenie databázy „refugee friendly“ zamestnávateľov, teda tých čo sú ochotní ponúkať utečencom prácu, a/alebo vytvorenie sociálnych podnikov určených na zamestnávanie azylantov a cudzincov s doplnkovou ochranou.

„Takito zamestnávatelia by mohli dostávať finančnú podporu na zamestnanie utečenca, hoci aj takého, ktorý neovláda slovenčinu. Zvládnutie tejto náročnosti by kompenzoval finančný príspevok na jeho zamestnanie.“

Pracovníčka MVO

Z rozhovoru so zamestnankyňou MÚ MV SR vyplynulo, že v minulosti mali na krátku dobu vytvorené pracovné miesto pre zamestnankyňu, ktorá osobám s medzinárodnou ochranou pomáhala pri hľadaní práce a oslovovala a sieťovala potenciálnych zamestnávateľov.

Medzičasom bolo toto miesto zrušené a aktuálne sú tieto úlohy riešené ad hoc alebo primárne prostredníctvom MVO. Avšak pracovníci MVO zasa poukázali na to, že neexistuje kontinuita v poskytovaných integračných službách, menia sa projekty ako aj MVO a ľudia, ktorí ich realizujú, tito musia častokrát začínať odznova; nie je žiadna nadväznosť na už zavedené mechanizmy a neodovzdávajú sa kontakty na zamestnávateľov.[169]

Eurofound (2019) poukazuje na to, že „medzi cielenými opatrenia zameranými na zamestnávanie utečencov prevažujú tie, ktorých cieľom je zlepšenie orientácie na trhu práce a menej je tých, ktoré ponúkajú konkrétnie pracovné umiestnenie utečencov, čo však má iba nepriamý vplyv na uľahčenie prístupu na trh práce.“[170] Aj z rozhovorov s respondentmi z radov utečencov jednoznačne vyplynulo, že **nepovažujú za dostačujúce, keď im napr. pracovníci MVO pomáhajú hľadať prácu na internete, ale za oveľa väčšiu pomoc by považovali, keby im boli ponúknuté konkrétnie pracovné miesta.** Z odporúčaní respondentov z radov utečencov vyberáme:

„*Zodpovedné orgány či organizácie by mali mať dohody s veľkými firmami, ktoré by utečencov zamestnávali, lebo inak je pre novo-prichádzajúcich, hlavne tých bez vzdelania, náročné nájsť si prácu.*“

„*Štát by mal mať špeciálny tím, ktorý ponúka pracovné pozície. Mali by mať databázu zamestnávateľov ochotných utečencov zamestnávať.*“

„*Ked' utečenec dostane doklady, mal by existovať sociálny úrad, ktorý má dohody s veľkými firmami na umiestňovanie utečencov do zamestnania. Hľadanie na internete nestačí.*“

Na tomto mieste však treba poukázať aj na možnú objektívnu prekážku v nadväzovaní partnerstiev s veľkými firmami. Z výskumu totiž vyplynulo, že problém pri vytváraní konkrétnych programov zamestnávania utečencov vo väčších firmách môžu byť aj nízke počty utečencov na Slovensku.

„*Veľké firmy prejavili záujem zamestnať aj väčší počet utečencov naraz, napr. min. 5 – 10 ľudí. Toto im často nie je možné zabezpečiť pre malý počet azylantov a cudzincov s doplnkovou ochranou na Slovensku.*“

Pracovníčka MVO

Je pravda, že Slovensko má dlhodobo nízke počty osôb s medzinárodnou ochranou, ako aj pomerne malé počty novo-prichádzajúcich žiadateľov o azyl. Zároveň je však tiež pravdou,

[169] V rokoch 2016 – 2018 boli MÚ MV SR, IOM SR a Nadácia Pontis zapojení do nadnárodného projektu **Skills2Work**, koordinovaného IOM Holandsko a financovaného Európskou komisiou, v rámci ktorého bola vytvorená a spustená digitálna platforma www.FromSkills2Work.eu, ktorá mala pomôcť zamestnávateľom, migrantom a pomáhajúcim inštitúciám zlepšiť prístup cudzincov s udelenou medzinárodnou ochranou na trh práce v Holandsku, na Slovensku a v ďalších siedmich členských krajinách EÚ: v Belgicku, Maďarsku, Írsku, Taliansku, Slovinsku, Španielsku a vo Veľkej Británii. Táto platforma však už nefunguje. Podľa informácií od pracovníka IOM osobitosť tejto iniciatívy bola aj v tom, že platforma mala slúžiť ako pomoc aj utečencom bez formálne uznaného vzdelania. Na Slovensku bola situácia špecifická v tom, že tu máme málo utečencov v porovnaní s inými členskými krajinami zapojenými do projektu. Informácie o projekte dostupné na: <https://iom-nederland.nl/en/migrant-inclusion/skills2work> a <https://www.iom.sk/sk/aktivity/presidlovanie-utecencov/19-novinky-apodujatia/1028-nova-webova-stranka-fromskills2work-podpora-pristupu-cudzincov-na-trh-prace.html>

[170] Eurofound, Úloha verejných služieb v rámci integrácie utečencov a žiadateľov o azyl, 2019, dostupné na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19042en.pdf

že Slovensko nevytvára programy presídlenia utečencov z tretích krajín alebo relokácií žiadateľov o azyl z tých členských štátov EÚ, ktoré znášajú najväčší nápor utečencov, ako sú Grécko či Taliansko. Rovnako by sa zvýšil počet utečencov na pracovnom trhu, ak by sa znížilo časové obmedzenie pre žiadateľov o azyl, pokiaľ ide o ich možnosť vstupovať do pracovnoprávnych vzťahov.

„Na európskej úrovni **partnerstvá medzi orgánmi verejnej správy a súkromnými podnikmi sú vyhodnotené ako kľúč pre úspešnú pracovnú integráciu utečencov**. Príklad predstavujú dve nedávne iniciatívy Európskej komisie – Zamestnávatelia spoločne pre integráciu a Európska aliancia pre učňovskú prípravu, pričom obe tieto iniciatívy sú zamerané na posilnenie úlohy zamestnávateľov v politikách pracovnej integrácie utečencov.“[171] (viac k uvedeným iniciatívam viď vyššie v časti o právnom rámci EÚ)

Na tomto mieste je tiež dôležité uviesť, že ak slušní zamestnávatelia nemajú záujem zamestnávať utečencov a príp. aj rozvíjať programy na podporu zamestnávania novoprichádzajúcich utečencov, ktorých znalosť slovenčiny je žiadna alebo minimálna, **utečenci sú nevyhnutne nútení pracovať u zamestnávateľov, ktorí ich využívajú, nedodržiavajú Zákonník práce, alebo ich zamestnávajú „na čierno“**. O tejto skúsenosti vypovedali viacerí respondenti z radov utečencov.

„Dnes som hovoril šéfovi, že chcem viac peňazí. Som kuchár, robím aj namiesto pomocného kuchára a ešte aj za dvoch kuchárov a aj umývam riad, to nie je fér. Som veľmi unavený, keď prídem domov. 15 hodín robím nonstop. Jednu krátku prestávku mám na obed.“

Respondent, 30 rokov

Na takúto smutnú realitu utečencov upozorňuje aj Európsky inštitút ázijských štúdií (EIAS): „Bez ohľadu na to či ide o neregulárnych migrantov alebo žiadateľov o azyl, súčasný stav integračných politík znamená, že väčšina z nich skončí na čiernom trhu práce. Pričom „pull factor“ je zrejmý: dopyt po lacnej pracovnej sile.“ EIAS poukazuje okrem rozmachu „čierneho trhu práce“ aj na dopady, ktoré má takáto práca na utečencov samotných: „nestabilné zamestnanie, nelegálna práca, využívanie, veľmi zlé pracovné podmienky, nedodržiavanie ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci, všeobecné porušovanie ľudských práv“. Sektory hospodárstva, v ktorých k takému nelegálnemu zamestnávaniu dochádza najčastejšie sú podľa zistení EIAS: stavbárske práce, hotely a reštaurácie, upratovacie služby, polnohospodárstvo, domáca práca, a ďalšie.[172]

Štátnymi orgánmi dozoru nad dodržiavaním pracovných podmienok a dodržiavania Zákonníka práce v SR sú **inšpektoráty práce**. V rámci výskumu sme zrealizovali rozhovor aj s respondentkou z Národného inšpektorátu práce (ďalej len „NIP“). NIP začal realizovať prvé väčšie úlohy zamerané na kontrolu legálnosti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín v roku 2017, a to predovšetkým so zameraním na problematiku fiktívne vysielaných zamestnancov.

[171] Ibid.

[172] Európsky inštitút ázijských štúdií (EIAS), Neregulárna migrácia, utečenci a neformálne trhy práce v EÚ: Európske „sweatshopy“ na vzostupe? (pozn.: angl. slovo „sweatshop“ sa používa na označenie výrobne alebo podniku, kde sú manuálni pracovníci zamestnaní za veľmi zlých pracovných podmienok, nútenej pracovať dlhé hodiny za malé platy), 2016; dostupné na: https://www.eias.org/wp-content/uploads/2016/04/Irregular_Migration_Website-1.pdf

Rovnako spolupracujú pri odhaľovaní nelegálneho zamestnávania s cudzineckou políciou, úradmi práce a ÚPSVaR. Avšak, pokiaľ ide konkrétnie porušenia Zákonníka práce zamestnávateľmi vo vzťahu k cudzincom, vrátane utečencov, vo vzťahu k dodržiavaniu pracovných podmienok tieto zostávajú neriešené z dôvodu, že utečenci a cudzinci sa s podnetmi na inšpektoráty práce neobracajú.

„Je len veľmi málo cudzincov, ktorí sa na nás obracajú sami s podnetmi. (...) Cudzinci sú zastrašovaní. Je im povedané zo strany zamestnávateľov, že keď príde kontrola budú vyhostení a nedostanú žiadne peniaze. Cudzinci sa často boja a radšej povedia, že majú všetko vyplatené, nepovedia o vykoristujúcich podmienkach. (...) Ak cudzinec nedá informáciu o tom, za akých podmienok vykonáva prácu, ale potvrdí verziu zamestnávateľa, tak potom je problém preukázať, že podmienky sú vykoristujúce. Zamestnanci sú pritom zamestnávateľmi presne poučení o tom ako vypovedať, niekedy je 20 zamestnancov, ktorí odpovedajú úplne zhodne. Aj tým, že chodia inšpektori s políciou sa cudzinci boja, že ich polícia vyhostí, a preto nespolupracujú.“

Respondentka z NIP

Inšpektoráty práce majú vypracované postupy pre získanie informácií od cudzincov aj v ich rodnom jazyku, väčšinou pri tom spolupracujú s cudzineckou políciou. Problém je, že na pracovisku pri kontrole nepovedia cudzinci takmer nič. Preto sa inšpektori zameriavajú na postih zamestnávateľa za nelegálne zamestnávanie, kde cudzinci sú iba vypočutí na poskytnutie potrebných informácií. Ak by cudzinec indikoval, že podmienky zamestnávania nie sú splnené, inšpektori by tieto podmienky skúmali. Cudzincov inšpektori poučia, kam sa môžu obrátiť, ak by chceli podať podnet.

Z výskumu vyplynulo, že **inšpektori práce sa v praxi nestretávajú so zamestnávaním utečencov a preto nemajú skúsenosť so zisťovaním nelegálnej práce a podmienok zamestnávania utečencov, a ani sa na túto cieľovú skupinu nezameriavajú**. Väčšinou ide o odhaľovanie nelegálnej práce cudzincov s udelených pobytom na účel zamestnania alebo pracovných migrantov, ktorí na Slovensku pracujú bez oprávnenia. Z evidenčného systému vedia identifikovať iba štátu príslušnosť, právny status systém nerozlišuje.

Podľa Medzinárodnej organizácie práce (ILO) by národné politiky a akčné plány na **podporu príležitostí oficiálnej a dôstojnej práce** zabezpečujúcej sebestačnosť utečencov mali zahrňať opatrenia poskytujúce usmernenia pre organizácie zamestnávateľov a zamestnancov a ďalších zainteresovaných strán, vrátane pracovných agentúr, ohľadne prístupu utečencov na trh práce.[173]

Napriek popísanej situácii, Migračná politika SR (aktuálna do roku 2020) ani Integračná politika SR (z roku 2014) neobsahujú žiadne opatrenia zamerané na rozvíjanie spolupráce so zamestnávateľmi za účelom ich zapojenia do procesu pracovnej integrácie utečencov.

Medzinárodný menový fond (IMF) poukazuje na dôležitosť aktívnych opatrení na trhu práce a uvádza, že príspevky štátu na platy utečencov (angl. wage subsidies) poskytované zamestná

[173] Medzinárodná organizácia práce (ILO), Hlavné zásady, Prístup utečencov a ďalších nútene vysídlených ľudí na trh práce, dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536440.pdf

vateľom súkromného sektora sa ukázali byť často efektívnym spôsobom pre zvýšenie ich zamestnanosti.[174] Na Slovensku sice takéto príspevky nie sú zavedené, avšak výskum ukázal, že sa v praxi nevyužíva ani príspevok na zamestnávanie utečenca ako znevýhodneného uchádzača o zamestnania, ktorý existuje.

Napokon by sme radi poukázali aj na výskumné zistenie týkajúce sa zamestnávania utečencov ako zraniteľných osôb (podľa zákona o sociálnej ekonomike) v sociálnych, resp. integračných podnikoch. Citujeme z odpovede MPSVR SR na našu žiadosť o poskytnutie informácie:[175]

„*Odbor sociálnej ekonomiky ministerstva vie poskytnúť údaje o zamestnancoch až od roku 2018, kedy zákon začal byť účinný. Od mája 2018 do 31. decembra 2020 ministerstvo zaregistrovalo 254 sociálnych podnikov, ktoré zamestnávajú približne 2238 zamestnancov, z toho 1476 znevýhodnených a 31 zraniteľných osôb. Konkrétnie sme sa zamerali na § 2 ods. 6 písm. m), pričom v dňoch 254 sociálnych podnikoch, ktoré zamestnávajú 31 zraniteľných osôb, nie je žiadny azylant či cudzinec, ktorým sa poskytuje doplnková ochrana podľa osobitných predpisov.*“

Príklady dobrej praxe zo zahraničia:

Švédsko: Instegsjobb (vstupné pracovné miesta)[176]

Ide o formu **dotácie pracovných miest zo strany štátu, tak vo verejnom ako aj súkromnom sektore**. Zamestnávateľ môže získať finančnú podporu na každého svojho zamestnanca, ktorý získal povolenie na pobyt v posledných troch rokoch a je zároveň účastníkom programu jazykového vzdelávania (SFI), ktoré poskytujú samosprávy. Výška podpory je až 80% platu zamestnanca, avšak max. 800 SEK (cca 78 EUR)/ deň. Podpora sa vzťahuje na prácu vykonávanú v trvalom pracovnom pomere na plný alebo čiastočný úväzok. Zamestnávateľovi štát uhrádza aj výdavky spojené so zaškolením na pracovisku. Poskytnutiu kompenzácie predchádza schválenie príslušným úradom pre začatím výkonu práce. Tento úrad rozhodne aj v akej výške a po akú dlhú dobu sa bude táto kompenzácia poskytovať. Pri plnom úväzku sa podpora poskytuje max. 6 mesiacov, s možnosťou predĺženia po prehodnotení úradom; pri čiastočnom úväzku môže byť dĺžka poskytovania podpory až 24 mesiacov. Podľa hodnotenia švédskych úradov práce, cca polovica absolventov Instegsjobb našla uplatnenie v bežnom zamestnaní.

Spojené kráľovstvo: Breaking Barriers

Breaking Barriers je britská charitatívna mimovládna organizácia, ktorej poslaním je pomáhať utečencom žijúcim v Londýne získať znalosti, sebadôveru a skúsenosti, s cieľom získania stabilného a plnohodnotného zamestnania.

[174] Medzinárodný menový fond (IMF), Nárast počtu utečencov v Európe: Ekonomické výzvy, 2016, dostupné na: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1602.pdf>

[175] Odpoveď MPSVR SR z 29.01.2021.

[176] Zdroje: <https://www.trollhattan.se/globalassets/dokument/naringsliv-och-arbete/brosyrer/special-recruitment-incentive-in-the-shape-of-entry-recruitment-incentive.pdf> ; <https://nyistockholm.se/engelska/arbete-och-utbildning-eng/employment-support-and-maintenance/finding-a-job/entry-jobs-and-new-start-jobs/>

Aby naplnili toto poslanie, klúčovú pozornosť venujú zamestnávateľom, ktorých zapájajú priamo do hľadania riešení pre utečencov. Organizácia **má uzatvorené partnerstvo s desiatkami zamestnávateľov, ktorí poskytujú pracovné príležitosti pre utečencov a okrem toho zabezpečujú workshopy zručnosti**, aby utečenci získali pracovnú skúsenosť a rozvinuli v sebe schopnosti potrebné pre dlhotrvajúce zamestnanie. Toto partnerstvo so zamestnávateľmi im pomáha spoločne budovať dlhodobé a udržateľné riešenia. Firemní partneri poskytujú utečencom **platené stáže (napr. v dĺžke 6 mesiacov) ako aj stále pracovné príležitosti**. Breaking Barriers poskytuje okrem zamestnania aj vzdelávanie.[177]

ODPORÚČAME:

- 1) Spolupráca medzi štátom, zamestnávateľmi a MVO: **vytváranie programov podpory zamestnávania utečencov v intenzívnej spolupráci so zamestnávateľmi**, ktorí budú zohrávať klúčovú rolu – poskytovať utečencom pracovné príležitosti, či už vo forme dočasných/ štartovacích pracovných príležitostí na čiastočný úvazok/ na dohody/ stáží a/ alebo vo forme trvalého pracovného pomeru. Programy by mali vznikať primárne z iniciatívy štátu. Aktívne zapojené by mali byť aj **miestne samosprávy**, ktoré môžu nadviazať v danom smere spoluprácu so zamestnávateľmi pôsobiacimi v danom meste/ okrese/ kraji.[178]
- 2) **Osveta vo vzťahu k zamestnávateľom**: poskytovanie relevantných informácií o zamestnávaní žiadateľov o azyl, azylantov a cudzincov s doplnkovou ochranou, prostredníctvom organizácií zamestnávateľov (Republiková únia zamestnávateľov – RÚZ, Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení - AZZZ)
- 3) **Vytvorenie databázy zamestnávateľov** ochotných utečencov zamestnať: spoluprácu by so zamestnávateľmi mal nadviazať štátny orgán zastrešujúci problematiku integrácie utečencov, čo je v súčasnej dobe **MÚ MV SR**, ktorý by aj spravoval a aktualizoval túto databázu. Kontakty z nej by vždy boli k dispozícii organizácií aktuálne implementujúcej integračný projekt. Databáza by bola súčasťou vyššie uvedeného komplexného programu na podporu zamestnávania/ pracovnej integrácie utečencov.
- 4) **Zapojenie zamestnávateľov do prípravy Integračného programu pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou na území SR**: vzhľadom k tomu, že pre pracovnú integráciu sú klúčoví zamestnávatelia a ich ochota venovať sa problematike zamestnávania utečencov a poskytovať im pracovné príležitosti, prípadne aj za zvýhodnených podmienok oproti iným zamestnancom, ako zraniteľným osobám, je nevyhnutné, aby zamestnávatelia boli priamo zapojení už do prípravy tohto Integračného programu.

[177] Zdroj: <https://breaking-barriers.co.uk/>; prednášku Willa Gogertyho, riaditeľa firemnej spolupráce Breaking Barriers, ktorú mal na Fóre o integrácii 2020 si môžete vypočuť tu: https://www.hrl.sk/assets/files/obsah/951-EITD_HRL_Will%20Gogerty.mp3

[178] Tu by sme ako príklad dobrej praxe mohli znova uviesť Koncepciu integrácie cudzincov mesta Košice (2018), ktoré sa v opatreniach zviazalo, vo vzťahu k zamestnávaniu osôb s medzinárodnou ochranou, „prispiet k riešeniu organizovaním spolupráce so zamestnávateľmi – rôzne bezplatné stáže, rekvalifikačné kurzy, najmä na začiatku integračného procesu“ (zdroj: https://www.integra-eu.net/images/City_Agendas/Kosice_City_Integration_Agenda_SK.pdf)

- 5) Aktívne zapájanie sa zamestnávateľov pôsobiacich na Slovensku do vyššie spomínaných európskych iniciatív** - Zamestnávateelia spoločne pre integráciu a Európska aliancia pre učňovskú prípravu. Verejne tak môžu deklarovať, v rámci politiky spoločenskej zodpovednosti, čo aktuálne v prospech pracovnej integrácie utečencov robia, príp. k čomu sa plánujú zaviazať v budúcnosti. Zároveň môžu hľadať inšpiráciu v zahraničí, u firiem už zapojených v týchto iniciatívach.
- 6) Využívanie príspevku na zamestnanie znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie** – azylantov a cudzincov s poskytnutou doplnkovou ochranou: úrady práce by mali aktívne upozorňovať zamestnávateľov na možnosť využitia tohto príspevku, ak zamestnajú utečenca, ako aj poskytnúť zamestnávateľom asistenciu pre odbremenenie od administratívnej náročnosti súvisiacej s poskytovaním tohto príspevku.
- 7) Využívanie inštitútu sociálnych/ integračných podnikov** a výhod, ktoré pre tieto podniky vyplývajú zo zákona o sociálnej ekonomike: aktívne zamestnávanie azylantov a cudzincov s doplnkovou ochranou, ktorí sú definovaní ako zraniteľné osoby v uvedenom zákone, sociálnymi podnikmi, resp. vytváranie nových sociálnych podnikov vyslovene zameraných na poskytnutie pracovných príležitostí utečencom.
- 8) Zapojenie odborových zväzov a združení zamestnancov** do prevencie pracovného vykorisťovania a ochrany zamestnaneckých práv utečencov.
- 9) Vo vzťahu k inšpektorátom práce** odporúčame, aby kontroly na pracoviskách, kde sú zamestnávaní cudzinci vykonávali tak, aby **mali priestor sa s nimi rozprávať a zisťovať podmienky zamestnávania bez prítomnosti policajtov**, a aby **využívali vo väčšej miere svojich vlastných tlmočníkov**.
- 10) Preloženie letáku NIP „Pracuj legálne“**, ktorý už je preložený do angličtiny, srbčiny a ukrajinciny,[179] aj do najčastejších jazykov, ktorými hovoria osoby s medzinárodnou ochranou v SR, a zabezpečenie jeho **distribúcie prostredníctvom MÚ MV SR v azylových táboroch**.
- 11) Zvyšovanie povedomia utečencov o existencii inšpektorátov práce** a možnosti obrátiť sa na ne s podnetom v prípade porušovania podmienok zamestnávanie zo strany zamestnávateľa. V tejto súvislosti **nadviazanie spolupráce príslušnými inšpektorátmi práce s miestnymi komunitami utečencov** žijúcimi v ich mestách/ krajoch.[180]

[179] Leták v uvedených jazykových verziach dostupný na: <https://www.ip.gov.sk/letaky-ku-kampani-pracuj-legalne-pracuj-bezpecne-v-troc-jazykovych-verziach/>

[180] Z výskumného rozhovoru s respondentkou z NIP, zo dňa 30.10.2020, vyplynulo, že inšpektori práce v niektorých mestách majú dobrú spoluprácu s miestnymi komunitami cudzincov, napr. v meste Košice s vietnamskou komunitou.

8) PODPORA UTEČENCOV V PRVÝCH (2) ROKOCH OD UDELENIA MEDZINÁRODNEJ OCHRANY

„Ako utečenec máš nárok na kompenzáciu za integráciu – trvá dva roky a je dostatočná na pokrytie všetkých životných potrieb – toto je hlavná vec, lebo ak si nemôžeš dovoliť pokrýť svoje životné potreby, nemáš záujem sa ďalej vzdelávať. Ak sa neuplatníš počas týchto 2 rokov, tak potom prestúpiš na systém nižšej podpory – toto je všeobecne pre hocikoho dlhodobo nezamestnaného vo Švédsku, ale ten dvojročný program je vyslovene určený pre utečencov a finančná podpora v ňom je vyššia.“

Respondent žijúci vo Švédsku, 28 rokov

Finančná pomoc a podpora v úvodných štádiach procesu integrácie utečencov zohráva kľúčovú úlohu pri jej úspešnosti z dlhodobého hľadiska. Je zároveň efektívnym základom pre postupné osamostatnenie sa a zvládnutie ďalších fáz integračného procesu. Finančná podpora predstavuje pre utečencov potrebnú stabilitu, ktorá im umožňuje sa zotaviť, zorientovať a nabehnúť na proces budovania nového života v hostiteľskej krajine.

SR nemá špecifickú dávku v systéme štátnej podpory, ktorá by sa vzťahovala výlučne na osoby s udelenou medzinárodnou ochranou počas prvých mesiacov ich integrácie do spoločnosti.[181] Utečencom, po udelení medzinárodnej ochrany, MVO, ktorá aktuálne realizuje integračný projekt pod dohľadom MÚ MV SR, poskytuje finančný príspevok. Tento príspevok predstavuje sumu **300 eur mesačne** pre jednu dospelú fyzickú osobu,[182] pričom je utečencom poskytovaný počas prvých 6 mesiacov od zaradenia do integračného projektu. [183] **Po uplynutí 6 mesiacov súčasné nastavenie systému očakáva, že utečenec bude finančne sebestačný a samostatný** (to, či ním v skutočnosti aj je, nezohráva žiadnu úlohu), napr. u dospelého zdravého muža sa neráta s ďalšou finančnou podporou a nasleduje odpojenie od finančnej pomoci. V osobitných prípadoch, v závislosti od zraniteľnosti, môže MÚ MV SR udeliť pre MVO výnimku pre predĺženie poskytovania finančného príspevku.[184]

Na marge jednotlivých výnimiek pre poskytovanie finančného príspevku po dobu dlhšiu ako 6 mesiacov Michaela Pobudová z MVO Mareena uviedla: „*Integračný program na nich [utečencov] nie je úplne štyr. Predĺžovania sa opäť musia riešiť cez výnimky. Chápem, že utečencov je tu relatívne málo, tak sa zdá, že sa to dá zmenežovať aj v rámci výnimiek. Z môjho pohľadu je to skôr snaha ušetriť a zároveň mentálne rozhodnutie, že našim cieľom nie je vybudovať pre nich príjemné prostredie. Aj to je dôvod, prečo sa integračný program viac nehýbe, je ich málo a viac ich tu ani nechceme.*“[185]

[181] Štát poskytuje azylantom prostredníctvom MÚ MV SR, v súlade s § 27 zákona o azyle, iba jednorazový finančný príspevok vo výške 1,5 násobku sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu (aktuálne to vychádza na príspevok vo výške 322 eur). Zákon vyslovene uvádza, že „tomu istému azylantovi možno na území SR poskytnúť takýto príspevok iba jedenkrát“. Osobám s poskytnutou doplnkovou ochranou sa tento príspevok neposkytuje vôbec.

[182] V prípade rodín s deťmi je výška mesačného príspevku o niečo vyššia v závislosti od počtu členov rodiny. Pri výpočte výšky finančného príspevku v týchto prípadoch sa vychádza z percentuálnych pomerov, obdobne ako je tomu v systéme pomoci v hmotnej nôdzi.

[183] V prípade rodín s deťmi je finančný príspevok zvyčajne poskytovaný po dobu jedného roka, resp. s možným predĺžením v závislosti na individuálnom posúdení zraniteľnosti.

[184] Prípady, kedy ide napríklad o osobu so zdravotným postihnutím, ktoré jej bráni uplatniť sa na pracovnom trhu a byť sebestačnou, sú riešené ad hoc. Rovnako sú ad hoc riešené prípady predĺženia podpory v prípadoch, kedy sa utečenec rozhodne študovať.

[185] Zdroj: <https://www.fjuzn.sk/spolocnost/michaela-pobudova-v-spolocnosti-chyba-diskusia-o-tom-co-vlastne-od-integracie-cudzincov-ocakavame>

S vyššie uvedeným nastavením finančnej podpory utečencov na „začiatku ich integrácie“ do spoločnosti sa spája množstvo negatívnych dôsledkov pre „štart“ utečencov do nového života v SR.

Prvým negatívnym faktorom je samotná výška finančnej podpory, ktorá je absolútne nedostačujúca v pomere k výške mesačných nákladov na život Slovensku. Zo sumy 300 eur si totiž utečenci musia pokryť všetky svoje mesačné výdavky (ubytovanie, stravu, ošatenie, hygienické potreby, výdavky na dopravu, zariadenie domácnosti, atď.). Utečenci pritom častokrát nemajú žiadne úspory, z ktorých by si mohli zvýšené výdavky na začiatku procesu integrácie pokryť. Počas azylového konania nemali vo väčšine prípadov možnosť zamestnať sa, zarobiť si a pripraviť na proces prechodu do integrácie,[186] na Slovensku nemajú potrebné rodinné, či sociálne zázemie, ktoré by im poskytlo pomocnú ruku a pod. Finančná neistota a neschopnosť pokrývať si všetky nevyhnutné náklady na život, predstavujú brzdiaci element v úspešnosti ich integrácie. Prejavuje sa to v praxi aj napríklad tým, že utečenci musia častokrát prijať akúkoľvek prácu (bez ohľadu na ich vzdelanie/ doterajšie pracovné skúsenosti a zručnosti) ešte skôr ako pred uplynutím 6 mesiacov, nakoľko z finančného príspevku, ktorý dostávajú, nie sú schopní nielen prežiť, ale už vôbec napríklad posielat peniaze svojej rodine a/ alebo splácať dlhy za cestu do Európy.[187] Učenie slovenského jazyka, kultúrnych reálií, sociálnej orientácie, či pokračovanie vo vzdelaní v takýchto prípadoch, ide bokom, nakoľko „základné prežitie“ a zodpovednosť za rodinu, alebo splatenie dlhov, majú prednosť.

Okrem finančného príspevku od MVO, majú v súčasnosti utečenci nárok aj na dávky a príspevky v rámci systému pomoci v hmotnej núdzi vyplácané úradmi práce, za predpokladu, že splnia podmienky stanovené zákonom o pomoci v hmotnej núdzi.[188] Podmienky nároku na jednotlivé príspevky a dávku sú rovnaké ako v prípade občanov SR, t. j. nezohľadňujú špecifickosť situácie, v akej sa utečenci po príchode na Slovensku nachádzajú. V minulosti nebolo možné simultánne poberať finančný príspevok od MVO a zároveň byť aj príjemcom pomoci v hmotnej núdzi. Túto situáciu sa podarilo legislatívne upraviť tak, že pre účely posúdenia hmotnej núdze žiadateľa spomedzi utečencov sa za príjem nepovažuje finančný príspevok od nadácie, neziskovej organizácie alebo občianskeho združenia, ak nepresahuje v bežnom roku viac ako 12-násobok sumy životného minima na jednu plnoletú fyzickú osobu, kde v podstate spadá aj finančný príspevok MVO počas prvých 6 mesiacov integrácie.[189] Na tomto mieste však treba uviesť, že na pomoc v hmotnej núdzi nemajú nárok tie osoby s medzinárodnou ochranou, ktoré poberajú finančný príspevok od MVO počas celého roka, napr. rodiny s deťmi, pretože v tom prípade tento príspevok prekročí zákonom stanovenú výšku. Obdobne je poberanie dávky v hmotnej núdzi nedostupné v prípadoch ženatých/vydatých utečencov/iek, nakoľko úradu práce vyžadujú aj zdokladovanie príjmov manžela/ky v zahraničí, napriek tomu, že títo sa na Slovensku nenachádzajú a nežijú so žiada-

[186] Štandardná dĺžka azylového konania je 6 mesiacov, s možnosťou jej predĺženia, ak si to vyžaduje posúdenie prípadu. Žiadatelia o azyl majú možnosť vstúpiť na pracovný trh až po 9 mesiacoch od podania žiadosti o azyl, čo presahuje počiatočnú štandardnú dĺžku azylového konania stanovenú v zákone o azyle, na základe čoho sa viacerí žiadatelia o azyl ani k možnosti pracovať počas azylového konania nedostanú.

[187] Veľa utečencov pochádza z chudobných, dlhé roky vojnou zmietaných krajín. Títo za sebou zanechali rodiny, ktoré sú finančne závislé od ich pomoci alebo dlhy v súvislosti s vysokými nákladmi na cestu do Európy.

[188] Dávka v hmotnej núdzi, ochranný príspevok, aktivačný príspevok, príspevok na nezaopatrené dieťa, príspevok na bývanie.

[189] S účinnosťou od 01.05.2017 došlo k zmene zákona, konkrétnie § 4 ods. 3 písm. I) zákona č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

-teľmi o dávku v hmotnej núdzi v spoločnej domácnosti.

O jednotlivé dávky a príspevky pomoci v hmotnej núdzi je potrebné požiadať prostredníctvom miestne príslušného úradu práce. Pomoc v hmotnej núdzi sa vypláca mesiac pozadu, čo nerieši situáciu utečencov v prípade urgentnej potreby pokrytie aktuálnych nevyhnutných potrieb. Vybavovanie akýchkoľvek vecí prostredníctvom úradov práce je nielen administratívne náročné pre utečencov, ale prekážku v tomto smere predstavuje práve aj už predtým spomínaná jazyková bariéra.

Počet azylantov a osôb s udelenou medzinárodnou ochranou, ktorí v sledovanom období rokov 2016-2020 poberali dávku v hmotnej núdzi (ďalej len "DHN") bol taktiež každoročne veľmi nízky, avšak o niečo vyšší v porovnaní s čislami pri poskytovaní služieb zamestnanosti zo strany úradov práce.[190]

Ak sa utečencom nepodarí nájsť počas prvých 6 mesiacov zamestnanie, MVO im prestane poskytovať finančný príspevok a zostávajú odkázaní len na systém pomoci v hmotnej núdzi. Strata finančného príspevku od MVO predstavuje silne citelný prepad v už aj tak nízkych mesačných príjmov utečencov. Zo 126 eur mesačne (za predpokladu, že dostávajú aj dávku v hmotnej núdzi aj príspevok na bývanie) si nemôžu pokryť ani výdavky spojené s bývaním na ubytovni a už vôbec nie v súkromných prenájmoch.[191]

Na Slovensku neexistuje osobitný typ podpory v nezamestnanosti pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou, preto podmienky, ktoré musia splniť občania SR, sa rovnako aplikujú aj na utečencov. Tí však, z objektívnych dôvodov, nie sú schopní splniť hlavnú podmienku na výplatu dávky v nezamestnanosti. Poistenie v nezamestnanosti by si totiž pred podaním žiadosti o podporu museli platiť minimálne dva roky počas uplynulých štyroch rokov.

Mnohým utečencom, ktorým sa nepodarí nájsť zamestnanie počas 6 mesiacov poskytovania finančnej podpory, prípadne majú zdravotné obmedzenie, ktoré im znemožňuje výkon povolania alebo sú v dôchodkovom/ preddôchodkovom veku, a majú nárok iba na dávku v hmotnej núdzi, tak reálne hrozí, že sa ocitnú vylúčení na okraji spoločnosti v chudobe, ak nie "rovno na ulici".

Aj respondenti z MVO vo svojich odporúčaniach okrem iného uviedli, že by mala byť osobám s udelenou medzinárodnou ochranou poskytovaná inštitucionalizovaná finančná pomoc v prípade straty zamestnania, keďže „v súčasnosti mnohí nemajú nárok na dávku v nezamestnanosti a tak im často hrozí, že by sa mohli ocitnúť na ulici, ak by neprijali hocjakú prácu“.

[190] Z odpovede ÚPSVaR zo dňa 29.01.2021 ďalej vyplýva, že: V roku 2016 poberalo 5 azylantov a 1 osoba s doplnkovou ochranou DHN. V roku 2017 poberali 4 azylanti a 2 osoby s doplnkovou ochranou DHN. V roku 2018 poberali 3 azylanti a 0 osôb s doplnkovou ochranou DHN. V roku 2019 poberali 4 azylanti a 2 osoby s doplnkovou ochranou DHN. V roku 2020 poberali 6 azylanti a 3 osoby s doplnkovou ochranou DHN.

[191] **Výška dávky v hmotnej núdzi** za rok 2021 je **67,80 eura mesačne**, ak ide o jednotlivca; 129,00 eura mesačne, ak ide o jednotlivca s dieťaťom alebo najviac so štyrmi deťmi; 117,80 eura mesačne, ak ide o dvojicu bez detí; 176,40 eura mesačne, ak ide o dvojicu s dieťaťom alebo najviac so štyrmi deťmi; 188,40 eura mesačne, ak ide o jednotlivca s viac ako štyrmi deťmi; 237,70 eura mesačne, ak ide o dvojicu s viac ako štyrmí deťmi.

Výška príspevku na bývanie za rok 2021 je **58,50 eura mesačne**, ak ide o domácnosť s jedným členom domácnosti a 93,40 eura mesačne, ak ide o domácnosť s viacerými členmi domácnosti, alebo ak ide o nájom bytu viacerými nájomcami.

„Minimálne rok som žil na Slovensku bol na ulici, keď som nemal prácu. Sociálnym pracovníkom som vysvetľoval, že som na ulici a nemám čo jestť, mal som zdravotné ťažkosti, odpadával som. Potom som bol niekoľko dní v nemocnici, pomohli mi iba kamaráti, tým som vďačný.“

Respondent, 29 rokov

Jedným z hlavných dôvodov, prečo je finančná podpora poskytovaná utečencom nedostačujúca, je všeobecne vysoká cena bývania na Slovensku. Ubytovanie predstavuje finančne najnákladnejšiu položku z mesačných výdavkov, ktorú je extrémne náročné pokrýť z finančnej podpory v Bratislave, či v Košiciach, kde sú ceny súkromných nájomov bytov podstatne vyššie, ako sú finančné možnosti utečencov. Na Slovensku v súčasnosti neexistujú žiadne integračné byty alebo bývanie, ktoré by bolo určené pre utečencov v počiatočných mesiacoch ich integrácie. Integračné stredisko vo Zvolene, ktoré patrí MÚ MV SR, a ktoré sa v minulosti využívalo, sa už niekoľko rokov na poskytovanie ubytovania pre azylantov nevyužíva, ako predpokladá zákon o azyle.

Aj Integračná politika SR konštatuje, že bývanie predstavuje nevyhnutnú podmienku pre realizáciu plnohodnotného života (pocitu bezpečia, komfortu a útočiska) a pre integráciu cudzinca do spoločnosti, nakoľko patrí k najzákladnejším potrebám človeka. Osobitne Integračná politika SR nástojí na potrebe zabezpečiť primerané ubytovanie cudzincom, ktorí sú zraniteľní, medzi nimi aj azylanti a osoby s poskytnutou doplnkovou ochranou, a to v nevyhnutných prípadoch, kedy sú tito odkázaní na pomoc zo strany štátu. V záujme zvýšenia dostupnosti bývania, Integračná politika SR navrhuje poskytovanie príspevku na bývanie, ktorého výška by bola stanovená v závislosti od veľkosti domácnosti, typu a štandardu bývania a skutočných výdavkov spojených s bývaním.^[192] Toto navrhované opatrenie (osobitný príspevok na bývanie určený pre osoby s medzinárodnou ochranou) sa však zatiaľ nepodarilo premietnuť do praxe.

Koncepcia štátnej bytovej politiky do roku 2020 cudzincov a migrantov radila medzi znevýhodnenú skupinu na trhu s bývaním, ktorej znevýhodnenie má byť kompenzované v rámci sektora sociálneho bývania v záujme zabránenia jej sociálneho vylúčenia.^[193] Situácia v oblasti štátom regulovaného bývania je však dlhodobo nevyhovujúca pre všetkých obyvateľov v núdzi. Obce a mestá sa potýkajú s nedostatkom sociálnych a nájomných bytov, čoho dôsledkom je aj minimálna šanca na získanie takéhoto bývania zo strany utečencov. Osoby s udelenou medzinárodnou ochranou majú možnosť uchádzať sa o pridelenie sociálneho bytu v niektorých mestách na Slovensku, ak tieto majú sociálne byty k dispozícii. Čo sa týka nájomných bytov, mechanizmus ich pridelovania je upravený všeobecne záväznými nariadeniami mesta alebo obce. V prípade viacerých miest a obcí takéto nariadenia vyžadujú od uchádzača o nájomný byt, okrem iných podmienok, aj splnenie podmienky trvalého pobytu alebo 5 rokov predchádzajúceho pobytu v danom meste. Podmienka trvalého/ predchádzajúceho pobytu v určitej dĺžke a priori vylučuje dostupnosť nájomných bytov pre osoby, ktorým bola čerstvo udelená medzinárodná ochrana.

[192] Integračná politika Slovenskej republiky, 20.januára 2014, dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-cudzinci/integracna-politika.pdf>

[193] Koncepcia štátnej bytovej politiky do roku 2020, dostupné na: <https://www.mindop.sk/ministerstvo-1/vystavba-5/bytova-politika/dokumenty/koncepcie>

V hlavnom meste, Bratislave nie sú k dispozícii mestské nájomné byty, štartovacie nájomné byty alebo iné dostupné nájomné bývanie, o ktoré by sa mohli uchádzať utečenci.[194] Pozitívne možno hodnotiť, že mesto Košice má, čo sa týka sociálneho bývania, dlhodobo vyčlenených 5 sociálnych bytov pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou.[195] Tieto byty má v správe MVO, s ktorou má mesto uzatvorenú osobitnú zmluvu. Počet vyčlenených sociálnych bytov v meste Košice pre utečencov je značne limitovaný a nedosahuje úroveň dopytu zo strany utečencov. Okrem dlhého čakania v poradovníku záujemcov, je získanie nájomného bytu je pre tieto osoby pre podmienku trvalého pobytu takmer nemožné.

Ako s ubytovňami, v ktorých sú utečenci často nútení bývať pre nedostatok finančných prostriedkov, tak so sociálnymi bytmi býva často spojená stigma vylúčenia a života na okraji spoločnosti. Ich priestorové umiestnenie a sociálne marginalizované osadenstvo nie je častokrát z hľadiska integračnej perspektívy možno považovať za vhodné prostredie pre stabilizovanie sa, usadenie a rozvoj utečencov. Pocit vylúčenia, sociálnej izolácie a chudoby rezonuje u viacerých, ktorí mali možnosť v takomto bývaní stráviť určitý čas. V najhorších prípadoch môže pobyt v takomto niekedy až patologickom prostredí viest k rozvoju negatívnych javov u utečencov. Taktiež štandard bývania v ubytovniach alebo sociálnych bytoch nie vždy zabezpečuje podmienky pre kvalitný a dôstojný život.

“Šesť mesiacov som býval vo Zvolene v Integračnom zariadení, potom som bol v Košiciach v sociálnom byte, nepáčilo sa mi tam, boli tam veľmi chudobní ľudia, cítil som sa vyradený na okraj spoločnosti. Myslím si, že utečenci by nemali byť umiestnení na takých miestach, nie je to dobré pre ich integráciu, ani by nemali dávať utečencov tam kde sa nehovorí slovensky, ale maďarsky.”

Respondent, 29 rokov

Práve pre absenci integračných bytov či integračného bývania a nedostatok sociálnych/nájomných bytov, sú utečenci nútení hľadať si bývanie v ponuke komerčného nájmu bytov. S komerčným nájomom sa však spája množstvo prekážok, ktoré v konečnom dôsledku robia takéto bývanie pre nich len veľmi ťažko dostupným. Ako príklad možno v procese hľadania komerčného bývania spomenúť absenciou sociálnych kontaktov (nemožnosť odporučenia alebo zaručenia sa za osobu utečenca), neznalosť procesu hľadania bývania (inzerčné portály, Facebookové skupiny zamerané na prenájom, spolupráca s realitnými kanceláriami, a pod.), neznalosť jazyka; predsudky a nedôvera miestnych ľudí voči utečencom a s nimi spojená neochota im poskytnúť bývanie na prenájom, nesúhlas vlastníkov/ prenajímateľov bytov s registráciou utečenca na adresu prenajatej nehnuteľnosti na cudzineckej polícií a iné. **Najväčšou prekážkou v prístupe utečencov ku komerčnému bývaniu je však samotný nedostatok finančných prostriedkov.** Pri komerčnom nájme bytov je cenovo dostupné bývanie nedostatkou komodítou, ceny nájmu rastú neúmerne v porovnaní s rastom miezd väčšiny obyvateľstva, nehovoriac o finančných pomeroch prevažnej väčšiny utečencov. Všetci prenajímatelia v dnešnej dobe navyše vyžadujú zloženie depozitu vo výške minimálne jedného mesačného nájomného, a to vopred. Problém s nájdením vhodného bývania je pre utečencov pre vyššie uvedené dôvody preto často spojený s veľkým množstvom stresu a neistoty.

[194] Centrum pre výskum etnicity a kultúry, Jana Kadleciková, Cudzinci v Bratislave, október 2018, dostupné na: <http://cvek.sk/wp-content/uploads/2019/03/Integracia-cudzincov-v-Bratislave.pdf>

[195] Zdroj: <https://www.kosice.sk/city/local-government-for-persons-granted-international-protection>

Druhým negatívnym faktorom vo vzťahu k nastaveniu procesu integrácie a s tým súvisiacou finančnou podporou pre utečencov je skutočnosť, že nedostatočným, resp. minimálnym spôsobom zohľadňuje osobitné okolnosti jednotlivých prípadov. Aj medzi utečencami nemajú všetci rovnakú „štartovaciu čiaru“. Niektorí majú dokončené vysokoškolské, iní stredoškolské, základné alebo aj žiadne vzdelanie. Nie každý má rovnaký talent na učenie jazykov, dobre slúžiace zdravie alebo mladé vitálne telo. Mnohí utečenci prichádzajú so silnými traumami z minulosti, ktoré im stážujú každodenné prezívanie a fungovanie, a s tým súvisiacu integráciu na pracovný trh. Takéto osoby sa aj napriek snahe častokrát nie sú schopné sústrediť na výučbu, ich pamäťové schopnosti sú značne oslabené vplyvom psychických ochorení, rovnako aj schopnosť adaptácie na nové prostredie.

Proces integrácie, osobitne v jeho začiatkoch, je veľmi náročný a vyžaduje si často nielen mesiace, ale až roky. Predstava, že všetci utečenci sa zvládnú plne integrovať v SR za obdobie 6 mesiacov, naučiť sa jazyk a zamestnať sa, je iluzórna a nereálna nielen v zraniteľných prípadoch, ale v bez mala všetkých prípadoch. Už len nadobudnutie znalostí slovenčiny na úroveň potrebnú pre uplatnenie na pracovnom trhu v podmienkach, za akých je v súčasnosti vyučovaná v rámci integračného programu, je nesplnitelnou misiou, nehovoriac o ostatných aspektoch procesu integrácie, akým je vzdelávanie alebo príprava na trh práce.

„Zvládnutie integrácie azylanta alebo osoby s poskytnutou doplnkovou ochranou v rozpäti 6 mesiacov, kedy mu je poskytovaná štandardne finančná podpora, je často nereálne a neaplikovateľné na všetkých vzhľadom na osobitné okolnosti jednotlivých prípadov.“
Respondentka z MVO

Autorky publikácie Inštitútu pre verejné otázky sa v tomto smere zhodujú, že „silná a adresná podpora utečencov na začiatku ich integračného procesu môže mať pozitívnejšie dôsledky pre integráciu, než tlak na zvyšovanie spoluzodpovednosti za svoj integračný proces (ako je systém nastavený v súčasnosti). Viacozmerná podpora na začiatku integračného procesu spoluvytvára pocit stability a zvyšuje šance jednotlivca na úspešnú integráciu.“[196]

Aj keď sa môže zdať ako úspech, ak sa utečencovi podarí v rozpäti šiestich mesiacov zamestnať, nemusí ísť nevyhnutne o úspech z dlhodobého hľadiska. Veľa utečencom, ktorým sa podarilo zamestnať, sa skôr či neskôr vyskytne situácia, kedy o zamestnanie prídu a potrebovali by sa opäťovne napojiť na finančnú podporu v rámci integračného projektu (ak nesplňajú nárok na podporu v nezamestnanosti). Dôvodov je za tým viacero. Počas šiestich mesiacov nie je človek schopný zvládnuť slovenský jazyk na zamestnávateľmi po väčšinou požadovanú úroveň (s výnimkou gastro prevádzok v rámci komunity, kde sa znalosť slovenského jazyka až tak nevyžaduje), a tým pádom ani absolvovať prípadne ďalšie vzdelávanie alebo rekvalifikáciu, ktoré by mu do budúcnosti poskytovali aspoň aký taký stupeň istoty, čo sa týka perspektívy uplatnenia na trhu práce. Ak sa vyskytne nepredvídateľná situácia v živote utečenca a tento príde o prácu, napríklad vplyvom hromadného prepúšťania v dôsledku pandémie, jeho odolnosť a možnosti vysporiadania sa s touto

[196] HLINČÍKOVÁ, Miroslava - SEKULOVÁ, Martina: Integrácia ľudí s medzinárodnou ochranou na Slovensku: Hľadanie východísk. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2015. 181 s. ISBN 978-80-89345-52-6. Dostupné na: https://uesa.sav.sk/files/integracia_ludi_s_mezinarodnou_ochranou_na_svk_0.pdf

situáciou sú neporovnatelne horšie ako v prípade občana SR, ktorý má na Slovensku ukončené vzdelanie, ovláda jazyk, má rodinné a spoločenské zázemie, úspory a pod.

Z výskumu vyplynulo, že štúdium utečencov sa v podmienkach SR podceňuje, utečenci nie sú podporovaní v získaní/ pokračovaní v štúdiu, ale naopak sú nútení sa pomerne rýchlo po udelení medzinárodnej ochrany zamestnať v záujme ich finančnej nezávislosti. Tento prístup je všakz hľadiska dlhodobej investície do ľudského kapitálu krátkozraký. Ak sa raz utečenci zamestnajú, na štúdium potom už nemajú čas a tým nielen oni prichádzajú o lepšiu budúcnosť, ale ak sú šikovní, aj naša krajina prichádza o potenciálnych budúcich lekárov, ekonómov, vyštudovaných tlmočníkov, či aspoň absolventov stredných škôl s lepšími vyhliadkami do budúcnosti ako je nízko-kvalifikované manuálne zamestnanie.

Mnohí mladí ľudia, ktorí prídu na Slovensko a získajú medzinárodnú ochranu, túžia študovať. V krajine pôvodu pre pretrvávajúci ozbrojený konflikt, s ním súvisiacu zlú bezpečnostnú situáciu a pre zlyhávajúci školský systém, nemali možnosť chodiť do školy, resp. štúdium ukončiť. Túto možnosť im však svojím spôsobom upierame aj na Slovensku.

Viacerí respondenti z MVO sa vyjadrili, že v súčasných podmienkach je pre utečencov veľmi náročné, aby si na Slovensku dokončili základné alebo stredoškolské vzdelanie. Štúdium by totižto prebiehalo len v dennej forme, čo pre mnohých utečencov nie je po finančnej stránke možné, nakoľko by nemali dostatok času sa aj venovať štúdiu v cudzom jazyku, aj si privyrábať na pokrytie všetkých výdavkov. V prípade dištančného vzdelávania sa v praxi vyskytol problém zohnať strednú školu/ učilište, ktoré by dištančné vzdelávanie ponúkali. Určitú výhodu v tomto smere majú maloletí cudzinci bez sprievodu, ktorým sa, ak prídu v skoršom veku, podarí dokončiť stredoškolské vzdelanie ešte počas pobytu v detskom domove.[197] V prípade vysokoškolského štúdia je pre utečencov vidina 5-6 rokov bez dostatočného príjmu taktiež častokrát neutraktívna.

V osobitných prípadoch existuje možnosť poskytovania finančnej podpory zo strany MVO vo výške 300 eur pre utečenca, ktorý sa na Slovensku rozhodne študovať. Poskytovanie finančnej podpory v rámci integračného projektu počas trvania štúdia sa **posudzuje individuálne** v závislosti od typu štúdia (denné/ externé), frekvencie návštevy školy, odboru štúdia, možností privyrobenia si prostredníctvom čiastočného pracovného úväzku alebo brigádnickej práci študentov alebo iných príjmov, pričom podlieha schváleniu zo strany MÚ MV SR. **Ak utečenec navštevuje denné štúdium v rozsahu, kedy si prostredníctvom brigád a iných možností privyrobenia nedokáže zaobstať dostatok finančných prostriedkov na pokrytie životných potrieb, existuje predpoklad, že bude finančne podporený.** Podporu je možné poskytovať počas celej doby trvania štúdia, za predpokladu, že sú vyššie uvedené podmienky splnené. Výluka z poskytovania finančnej podpory sa vzťahuje napr. na obdobie letných prázdnin a pod. Negatívny vplyv na posúdenie potreby predĺženia poskytovania finančnej podpory, resp. na jej ukončenie môže mať predĺžovanie štúdia nad rámec štandardnej dĺžky štúdia, vek utečenca, kedy sa odôvodnene očakáva, že bude finančne sebestačný (uprednostňuje sa vek do 26 rokov, nie je to však pravidlom), finančné možnosti plynúce z možnosti zárobku popri štúdiu a pod.[198]

[197] Prípady, kedy sa maloletým bez sprievodu podarilo dokončiť stredoškolské vzdelanie na Slovensku, sú ojedinelé. Aj to mali možnosť získať iba výučný list, nie spraviť si maturitu, keďže z dôvodu nedostatočnej znalosti slovenského jazyka a preto, že nemajú doklady o ukončenom predchádzajúcom (základnom) vzdelaní, im je zväčša daná iba možnosť navštevovať strednú odbornú školu.

[198] Informácie sme čerpali z písomnej odpovedi respondentky MVO zo dňa 26.01.2021 a 27.01.2021.

V každom jednotlivom prípade však podľa vyjadrenia respondentky z MVO platí, že „*finančná podpora 300 euro nedokáže sama o sebe klientom zabezpečiť všetky ich potreby (ubytovanie, strava, doprava, voľnočasové aktivity, výdavky spojené so školou), vždy sú nútení sa privyrábať na brigádach.*“[199]

Z vyššie uvedeného možno zhrnúť, že utečenci majú na výber: buď sa vzdajú predstavy o štúdiu a vyberú si možnosť rýchleho zárobku, alebo si vyberú štúdium a počas tohto štúdia bude nevyhnutné, aby si privyrábali. Ak ich príjem presiahne stanovenú hranicu pokrytie základných potrieb, od finančnej podpory v rámci integračného projektu budú odpojení. **Takéto nastavenie podľa nášho názoru nevytvára priaznivé podmienky pre ďalšie vzdelávanie a nepodporuje utečencov v úsilí študovať.** Tento záver dokladajú aj viaceré vyjadrenia respondentov z radov utečencov.

„*Raz som bol aj priyatý do školy, nemal som však ani lístok na autobus, niekoľko mesiacov som tam chodil, ale potom som musel skončiť, lebo som musel zarábať. Dodnes to veľmi ľutujem, chcel by som si spraviť aspoň maturitu.*“

Respondent, 29 rokov

„*Keby je nejaká podpora pre utečencov na začiatku ako v Nemecku alebo Francúzsku. Ja keď som prišiel, chcel som študovať a až potom pracovať. Nepodarilo sa mi to. Mal som už 26 rokov. Nedostal som štipendium. Žiadal som oň cez migračný úrad. Môj pokročilý vek bol problém, že už je čas, aby som robil a nie študoval. Na Slovensku cudzinec žije len v robe a doma spí. Hneď som musel začať pracovať.*“

Respondent, 30 rokov

„*Štát by mal aspoň u mladších osôb preferovať vzdelávanie a štúdium pred rýchlim zamestnaním sa.*“

Respondentka, 35 rokov

„*Bolo by dobré, keby mladým ľuďom poskytovali väčšiu podporu vzdelávania, aby potom našli lepšie uplatnenie na trhu práce.*“

Respondentka, 28 rokov

„*Päťkrát do týždňa chodím do školy. Dostávam mesačne podporu 300 eur, z toho 230 eur dávam za prenájom izby v zdieľanom byte. Popri škole musím brigádovať, inak neprežijem. Musí ma podporovať finančne aj rodina. Učiť sa v slovenčine a zároveň pracovať je pre mňa veľmi ťažké.*“

Respondent, 22 rokov

Je dôležité tiež spomenúť, že utečenci častokrát pri zvažovaní voľby, či sa zamestnať a mať okamžitý zdroj príjmu, alebo pokračovať v štúdiu s nedostatočným príjmom, nevedia vyhodnotiť dopad dôsledkov takéhoto rozhodnutia pre ich budúcnosť z dlhodobej perspektívy. Viacerí žijú prítomným okamihom, pričom prítomnosť im hovorí, že potrebujú zarábať a finančne pomáhať rodine, a nezamýšľajú sa ďalej nad perspektívami, ktoré by im vzdelanie prinieslo, dôchodkom a ďalšími dopadmi svojho rozhodnutia, ktoré nie sú pre nich v danej chvíli aktuálne. V takýchto situáciách by včasný mentoring alebo koučing mohli

[199] Písomná odpoveď respondentky MVO zo dňa 27.01.2021.

zohrávať kľúčovú úlohu pri nasmerovaní utečenca a vysvetlení dôsledkov jeho rozhodnutia pre jeho ďalší život a budúcnosť, nakoľko aj z výskumu nám vyplynulo, že získanie vzdelania alebo kvalifikácie v hostiteľskej krajine je kľúčovým aspektom pre integráciu na pracovnom trhu, vrátane kvalifikovanejších pracovných pozícií.

„Švédi sa trochu boja, nepoznajú ťa, prišiel si z inej krajiny, nemajú na teba žiadnu referenciu. Najprv musíš mať niečo, čo dokladuje tvoju skúsenosť. Sýrske diplomy ich veľmi nezaujímajú. Zamestnávatelia chcú ich miestne certifikáty, ktoré preukazujú tvoje znalosti a skúsenosti – je jedno, či je to kurz alebo vzdelanie z univerzity – hlavne musí mať človek osvedčenie z krajiny. Druhá vec je stáz – mne to veľmi pomohlo aj čo sa týka zlepšenia jazyka aj nových kontaktov, ktoré mi následne pomohli nájsť túto prácu. Viacerí kolegovia sa za mňa prihovorili na oboch stážach. Pre mňa boli tieto stáže kľúčové – bez nich by som si asi nenašiel moju terajšiu prácu.“

Respondent žijúci vo Švédsku, 28 rokov

„Momentálne žijem vo Francúzsku a neviem si nájsť zamestnanie. Na Slovensku to šlo oveľa rýchlejšie. Bude to tým, že som vedela dobre slovensky a mala ukončenú strednú a vysokú školu na Slovensku. Keď som si hľadala prácu, mi dokonca tri firmy ponúkli zamestnanie. Mohla som si vybrať, kam nastúpim.“

Respondentka, 30 rokov

Príklady dobrej praxe zo zahraničia:

Podľa Organizácie pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe,[200] škandinávske krajin majú spomedzi európskych štátov najvyspelejšie integračné nástroje pre utečencov. **Tieto nástroje spravidla pozostávajú zo štruktúrovaných viacročných programov, ktoré kombinujú jazykové vzdelávanie, kurzy občianskej integrácie a podporu a prípravu na trh práce. Dĺžka programov je zväčša 2-3 roky, pričom sa môže meniť v závislosti od úrovne dosiahnutého vzdelania u jednotlivých utečencov.**

Z viacročných programov zo Švédska možno spomenúť, už predtým vyššie popísaný **Švédsky úvodný program**, ktorý trvá dva roky (s možnosťou jeho skoršieho ukončenia).[201] Na tento program, ak sa počas obdobia dvoch rokov nepodarí utečencovi dokončiť prípravu na trh práce a zamestnať sa, nadvázuje **prechod do programu finančnej podpory a pomoci pre dlhodobo nezamestnaných, ktorého cieľom je pomoc dlhodobo nezamestnaným osobám v uplatnení na trhu práce**. Počas zaradenia do tohto programu je osobe nadálej poskytovaná finančná podpora na pokrytie všetkých životných potrieb v záujme predĺženia úpadku do chudoby a sociálneho vylúčenia. Absolventom Švédskeho úvodného programu je aj nás respondent zo Švédska, ktorému sa vďaka intenzívnej, dlhodobej a štrukturálnej podpore v procese integrácie, podarilo zamestnať v medzinárodnej firme v oblasti IT, v ktorej pracuje dodnes.

[200] Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), Aby integrácia fungovala, Utečenci a ďalší čo potrebujú ochranu, 2016, dostupné na: <https://www.refworld.org/pdfid/56af089d4.pdf>

[201] Zdroj: <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/extra-stod/att-delta-i-program/etableringsprogrammet>

„Počas trvania kurzu [18 mesiacov trvajúci kurz cez spoločnosť Microsoft] som už prešiel z podpory v rámci utečeneckého programu do všeobecného programu pre dlhodobo nezamestnaných. Finančná podpora počas tohto programu bola nižšia, avšak dostatočná na pokrytie všetkých mojich výdavkov, lebo mi platili ubytovanie (študentský byt). Počas celého procesu mojej integrácie mi poskytovali ubytovanie, náhradu cestovných nákladov a finančnú podporu. Vo Švédsku nenútia ľudí ihneď sa zamestnať, ak tí ľudia majú víziu, čo chcú robiť.“

Respondent žijúci vo Švédsku, 28 rokov

ODPORÚČAME:

- 1) **Predĺženie súčasného obdobia poskytovania finančnej podpory v dĺžke trvania 6 mesiacov na 2 roky pre všetkých utečencov bez rozdielu** (napr. po vzore švédskeho „úvodného programu“ spomínaného vyššie). Poskytovanie finančnej podpory by bolo možné predčasne ukončiť, za podmienky, že sa utečencovi podarí uplatniť na trhu práce v uspokojivom zamestnaní a jeho zárobok bude v takej výške, že mu umožní viesť dôstojný život. Do procesu poskytovania finančnej podpory v rámci dvoch rokov od udelenia medzinárodnej ochrany by mali mať utečenci umožnené sa v prípade straty zamestnania alebo inej, nepriaznivej životnej situácie, vrátiť.
- 2) **Upravenie výšky finančného príspevku tak, aby zodpovedala skutočným nákladom spojeným so zabezpečením základných životných potrieb v mieste bydliska utečenca, vrátane individuálneho zohľadnenia špecifickosti jeho/ jej situácie (zväčša ide o osoby bez úspor, vlastného bývania, rodinných a sociálnych väzieb) a zároveň mu/ jej umožňovala žiť dôstojný a kvalitný život.**
- 3) **Vytvorenie špecifickej podpory v nezamestnanosti pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou**, o ktorú by požiadali v prípade, ak by sa im nepodarilo uplatniť na trhu práce počas trvania 2 rokov finančnej podpory v rámci integračného projektu, resp. by prišli o zamestnanie skôr, ako by splnili potrebnú dĺžku poistenia v nezamestnanosti. Podpora by opäťovne mala umožniť týmto osobám viesť dôstojný a kvalitný život, pričom jej poskytovanie by bolo podmienené aktívou účasťou na procese prípravy na trh práce a hľadania zamestnania. Podpora by bola vyplácaná úradmi práce a financovaná zo štátneho rozpočtu.
- 4) **Vytvorenie systému integračného bývania, integračných bytov, ktoré by boli utečencom k dispozícii počas prvých dvoch rokov od udelenia medzinárodnej ochrany.** Využitie tohto bývania by bolo možnosťou a nie povinnosťou. Po uplynutí dvoch rokov by mali mať utečenci umožnený, za predpokladu splnenia podmienky krízovej sociálnej situácie, **prístup k sociálnym a nájomným bytom v mestách a obciach**, v ktorých žijú. V praxi by sa to prejavilo aktualizáciou všeobecne záväzných nariadení obce, ktoré stanovujú podmienku trvalého pobytu, resp. predchádzajúcej dĺžky pobytu v obci pre vznik nároku na sociálne bývanie v objektoch vo vlastníctve mesta/ obce tak, aby utečenci túto podmienku nemuseli splniť. S týmto je úzko spojená aj výstavba a/ alebo vyčlenenie bytových kapacít určených pre využívanie zo strany utečencov, napríklad po vzore mesta Košice avšak v rozsahu zodpovedajúcim dopytu.

- 5) **Zintenzívnenie podpory vzdelávania a štúdia pre utečencov na základných, stredných, vysokých školách po dobu trvania štúdia.** Podpora by v praxi zahrňala podporu nielen vo vzťahu k poskytnutiu informácií o možnostiach štúdia, voľbe vhodného odboru štúdia, ale primárne finančnú podporu, ktorá by utečencom vytvorila vhodné podmienky a motiváciu pre pokračovanie v štúdiu pred uprednostnením/ nevyhnutnosťou zamestnania sa, t. j. finančná podpora by mala byť na úrovni, ktorá je schopná pokryť všetky nevyhnutné životné náklady počas trvania štandardnej dĺžky štúdia a k jej kráteniu by nedochádzalo, ak by si utečenec našiel prácu/ brigádu popri štúdiu v záujme finančného prilepšenia. U utečencov by sa nemalo uprednostňovať finančné osamostatnenie sa pred vzdelaním. Rovnako by nemali byť postihovaní krátením/ zrušením finančnej podpory, ak si popri štúdiu budú privyrábať.
- 6) **Riešenie podpory vzdelávania utečencov – študentov** je možné aj prostredníctvom bezplatného či zľavneného ubytovania na školskom internáte, vrátane bezplatného stravovania, poskytovaním sociálnych štipendií, ktoré študentom umožnia viest dôstojný život, príp. rozšírením poskytovania vládnych štipendií SR, ktoré sa poskytujú zahraničným študentom v rámci rozvojovej pomoci, aj na študentov z radov utečencov.[202]

[202] Viac informácií o vládnych štipendiách SR na: <https://www.minedu.sk/vladne-stipendia-slovenskej-republiky/> a <https://www.vladnestipendia.sk/sk/>

9) OSOBITNÉ PROGRAMY A PODPORA PRE ZRANITEĽNÉ SKUPINY

„Zistil som, že v Trnave robia vo veľkom utečenci v Samsungu, tak som sa prešťahoval do Trnavy, agentúra ma zamestnala, niekoľko týždňov som tam robil, nedarilo sa mi tam však pokračovať kvôli psychickým problémom.“

Respondent, 29 rokov

Podľa Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD, 2016) „medzi utečencami existuje rastúca rôznorodosť nielen pokiaľ ide o krajiny ich pôvodu, avšak aj pokiaľ ide o ich úroveň vzdelania, rodinnú situáciu či zdroje. Veľká diverzita profílov jednotlivcov predstavuje výzvu pre ich integráciu, keďže je očividné, že neexistuje integračná trajektória v štýle „jedna veľkosť pre všetkých“. Zatiaľ čo veľa humanitárnych migrantov má vysokoškolské vzdelanie, je medzi nimi aj značná časť, ktorá nemá ani základné vzdelanie – čo integračné potreby značne komplikuje. Napr. rovnaký typ, úroveň a dĺžka poskytovania jazykovej podpory nemusí byť potrebná ani vhodná pre utečencov prichádzajúcich s rôznym stupňom vzdelania, hovoria rôznymi jazykmi a majú rôzne kariérne predstavy. V konečnom dôsledku, integrácia šítá na mieru jednotlivca je stále viac žiadana na zabezpečenie podpory pre humanitárnych migrantov, aby si našli svoje uplatnenie na trhu práce a stali sa aktívnymi a sebestačnými členmi spoločnosti hostiteľskej krajiny.“[203]

Výskumné zistenia potvrdzujú, že vzdelanostná úroveň, rodinná situácia, ako aj pohlavie, vek či duševný stav môžu značne ovplyvniť integráciu zraniteľných jednotlivcov na trh práce. Ako sme už uviedli vyššie, v profile respondentov, až u 13-tich, z celkového počtu 32, sme identifikovali nejaký druh znevýhodnenia, ktorý má vplyv na ich uplatnenie sa na trhu práce. Toto znevýhodnenie zároveň považujeme za faktor, ktorý zvyšuje ich zraniteľnosť v integračnom procese, a pre ktorý si vyžadujú osobitnú pozornosť a vysoko individualizovanú integračnú pomoc. Ide predovšetkým o ženy s deťmi, osobitne ak sú osamelými matkami alebo ak ich dieťa vyžaduje celodennú starostlivosť; osoby s vážnejšími zdravotnými problémami, vrátane psychických; veľmi mladých, alebo potom starších ľudí vo veku cca nad 50 rokov veku; negramotných alebo osoby s veľmi nízkym stupňom vzdelania (neukončená základná škola); ako aj osoby, ktoré neovládajú slovenský ani anglický jazyk, a to ani na základnej dorozumievacej úrovni.

Výpovede a skúsenosti týchto zraniteľných osôb dokladujú, že ich život na Slovensku je veľmi náročný, až frustrujúci a nie je im zabezpečená dostatočne individualizovaná pomoc a podpora v procese ich začlenenia na trh práce.

Rodové rozdiely v zamestnanosti a v príjmoch zažívajú všetky ženy, ale ženy utečenky čelia ďalším regulačným, administratívnym a diskriminačným prekážkam. Správa Medzinárodného záchranného výboru (angl. International Rescue Committee) poukazuje v prípade utečeniek okrem reprodukčnej zodpovednosti, venovaniu sa domácim neplateným prácам, väčšej zraniteľnosti pokiaľ ide o zneužitie či násilie, aj na jazykovú bariéru, odlišné kultúrne normy a absenciu dostupnej starostlivosti o deti.[204]

[203] Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD), Aby integrácia fungovala, Utečenci a ďalší čo potrebujú ochranu, 2016, dostupné na: <https://www.refworld.org/pdfid/56af089d4.pdf>

[204] Medzinárodný záchranný výbor a Inštitút v Georgetowne pre ženy, mier a bezpečnosť, Odblokovanie potenciálu žien utečeniek, 2019; dostupné na:

<https://www.rescue.org/sites/default/files/document/3987/reportrescueworksunlockingrefugeewomenspotential.pdf>

Ženy s deťmi, osobitne osamelé matky, majú problém sa zamestnať najmä z dôvodu, že na Slovensku nemajú podporu rodiny a príbuzných, ktorí by im pomohli so starostlivosťou o deti počas pracovnej doby. Nájom aj výdavky na domácnosť sú vysoké a ženy si nemôžu dovoliť platiť opatrovateľky alebo súkromné škôlky. Umiestnenie dieťaťa v štátnej škôlke je často náročný a zdľavý proces. Počas aktuálnej mimoriadnej situácie v súvislosti s koronavírusom sa finančná situácia týchto matiek ešte zhoršila, keďže sú nútené byť doma s deťmi.

„Ked' mal syn 3 roky chcela som hned začať pracovať, ale nenašla som škôlku. Všade nám hovorili: „we are full“. Jeden rok som hľadala škôlku, aj Migračný úrad a sociálni pracovníci mi pomáhali hľadať, ale veľmi dlho to trvalo.“

Respondentka, 28 rokov

„Bolo to náročné, cez deň som bola v práci a po nociach som sa učila do školy, ale potrebovala som mať príjem. Syna som dávala do jasiel, bolo mi to ľúto, lebo bol ešte úplne maličký.“

Respondentka, 30 rokov

Akčný plán EÚ pre integráciu a inkluziu na roky 2021 – 2027 zakotvuje ako jeden zo stanovených cieľov v oblasti zamestnávania **„zvýšenie participácie žien migrantiek na pracovnom trhu“**.

Medzinárodná organizácia práce (ILO) uvádzá, že stratégie zamestnávania by mali zahŕňať opatrenia, ktoré posilnia špecifické snahy o podporu inkluzie na pracovný trh mladých utečencov a žien utečeniek, vrátane opatrení zameraných na ich vzdelávanie, vrátane celoživotného vzdelávania, ako aj pomoc so starostlivosťou o deti, vrátane programov mimoškolských aktivít.[205]

Pokiaľ ide o mladých ľudí, za osobitne zraniteľných považujeme tých, ktorí sú **blízki veku maloletých (18 -20 roční), bývalí maloletí bez sprievodu po odchode z detského domova, a potom negramotní, resp. mladí ľudia, ktorí majú minimálne vzdelanie z krajin pôvodu** (ukončených párr tried základnej školy). Tí v posledných rokoch prichádzajú najmä z Afganistanu, kde nemohli navštievoať školu, resp. ju navštievovali len veľmi nepravidelne, hlavne vo vidieckych oblastiach, ktoré sú pod kontrolou Talibana. Pri ich integrácii platí, že by sa mal klásť dôraz na vzdelávanie, a nemalo by sa uprednostňovať okamžité zaradenie na pracovný trh, na hocijaké miesto a za hocijakých, aj nevýhodných či vykorisťujúcich, pracovných podmienok. Viac sa vzdelávaniu mladých ľudí, resp. programom kombinujúcim zamestnanie/ stáže a štúdium venujeme v kapitolách vyššie.

„Nemám čas chodiť do školy. Robím v kuchyni od pondelka do soboty 12 hodín denne, v nedeľu mám voľno. V zmluve mám napísané iba 4 hodiny denne, ostatné peniaze mi platia na ruku. Z práce som unavený, ale peniaze potrebujem.“

Respondent, 19 rokov

[205] Medzinárodná organizácia práce (ILO), Hlavné zásady, Prístup utečencov a ďalších nútene vysídlených ľudí na trh práce, dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536440.pdf

V prípade negramotných a veľmi málo vzdelaných utečencov, pričom nemusí ísť nevyhnutne iba o mladých ľudí, štúdia Európskeho parlamentu odporúča dlhodobé programy odborného vzdelávania. Pripúšťa pritom, že tieto vyžadujú dlhodobé investície, ktoré zrejme nebudú mať okamžitú návratnosť, avšak poukazuje na to, že **sa vyplatia z dlhodobého hľadiska**. [206]

Rovnako Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) poukazuje na to, že integrácia veľmi málo vzdelaných humanitárnych migrantov vyžaduje dlhodobé vzdelávanie a podporu. OECD tiež zdôrazňuje potrebu **identifikovať mentálne a psychické poruchy u utečencov a včas im poskytnúť adekvátnu podporu v integračnom procese**.[207] Aj Európska sociálna sieť[208] upozorňuje na problém migrantov a utečencov so zdravotným postihnutím, vrátane tých čo trpia post-traumatickou stresovou poruchou a inými psychickými poruchami. Poukazuje na skutočnosť, že často nedochádza k ich identifikácii, psychické problémy, ktoré nie sú očividné nie sú zachytené, a týmto ľuďom sa po príchode do Európy nedostáva dostatočnej starostlivosti.[209]

„Najmä v prípade negramotných alebo nevzdelaných ľudí je dôležité kontrolovať, či sú ich práva v práci dodržiavané, či sú v poriadku ich pracovné zmluvy a či je všetko za nich platené, aj dane aj poistenie.“

Respondent, 31 rokov

Podľa správy OECD (2016) v Dánsku, napríklad, negramotní utečenci, ktorí nemajú základné vzdelanie a zručnosti majú nárok na doplňujúce jazykové vzdelávanie, ktoré ide nad rámec štandardného 3-ročného programu, a trvá celkovo až 5 rokov. Podobné programy majú aj v Nórsku a vo Švédsku, kde je možné vzdelávanie rozšíriť podľa potrieb jednotlivých utečencov a kapacít miestne príslušnej samosprávy.[210]

Osobitnú pozornosť v rámci integrácie treba tiež venovať **starším ľuďom, cca vo veku nad 50 rokov**, ktorých adaptačné schopnosti ako aj schopnosť naučiť sa nový jazyk sú značne slabšie ako u mladých ľudí. Taktiež, ak nie je uznané ich vzdelanie a zručnosti a pracovné skúsenosti nadobudnuté v krajinе pôvodu, je extrémne náročné pre nich v ich veku a bez znalosti jazyka nájsť si prácu. Stávajú sa tak z nich často dlhodobo nezamestnaní ľudia, žijúci v smutnej izolácii. Právna úprava za súčasného stavu špecifickosť ich situácie žiadnym spôsobom nereflektuje a bez akejkoľvek ďalšej podpory zo strany štátu ich ponecháva v stave, kedy si títo len na základe pomoci v hmotnej núdzi nedokážu zabezpečiť základné potreby a dôstojné podmienky pre život.[211]

[206] Európsky parlament - Generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, Integrácia utečencov na pracovný trh: Stratégie a dobrá prax, 2016, dostupné na:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

[207] OECD, Aby integrácia fungovala, Utečenci ďalšie osoby, ktoré potrebujú ochranu, 2016, dostupné na: <https://www.refworld.org/pdfid/56af089d4.pdf>

[208] Európska sociálna sieť (angl. European Social Network) združuje rôznych verejných poskytovateľov sociálnych služieb v rámci Európy. Jej cieľom je výmena skúseností v poskytovaní sociálnych služieb v jednotlivých štátoch v oblastiach zdravia, vzdelávania, bývania, zamestnanosti a sociálnej inkluzie, a zlepšovanie kvality a efektivity poskytovaných služieb. Dôležité je uviesť, že Slovensko nemá žiadneho zástupcu v tejto sieti, zatiaľ čo všetky okolité štáty tam svoje zastúpenie majú. Napr. z ČR sú členmi siete české Ministerstvo práce a sociálnich věcí ako aj Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR.

[209] Zdroj: <https://www.esn-eu.org/news/migrants-disabilities-hidden-problem>

[210] OECD, Aby integrácia fungovala, Utečenci ďalšie osoby, ktoré potrebujú ochranu, 2016, dostupné na: <https://www.refworld.org/pdfid/56af089d4.pdf>

„Nemala som na výber akú prácu chcem vykonávať, ani nemám. Na Slovensku je veľmi ťažká práca a veľmi málo platená. Veľmi dlho som hľadala zamestnanie a momentálne som zas nezamestnaná už 5 mesiacov, lebo prišla korona - najprv cudzincov prepustili, až potom Slovákov.“

Respondentka, 53 rokov

„Je dôležité byť trpezlivý so starými ľuďmi, lebo chcú pracovať, ale ich vek nedovolí, aby sa učili veľmi rýchlo po slovensky. To je aj prípad mojich rodičov.“

Respondentka, 23 rokov

Aj Integračná politika SR (z roku 2014) uznáva, v rámci zakotvenia princípov, na ktorých je postavená, **potrebu zavedenia a uplatnenia osobitných opatrení vyrovnávajúcich znevýhodnenia**, ktorým v procese integrácie čelia najzraniteľnejšie skupiny cudzincov. Medzi nimi sú uvedení utečenci ako takí (žiadatelia o azyl, azylanti a cudzinci s doplnkovou ochranou), avšak osobitne aj ženy, staršie osoby, osoby so zdravotným znevýhodnením a iné zraniteľné skupiny. Z uvedeného vyplýva, že z pohľadu Integračnej politiky SR osoba, ktorá je utečenec/ka a navyše má ešte ďalšiu zraniteľnosť, čeli osobitne znevýhodnenému postaveniu z pohľadu integrácie a je potrebné pre tieto osoby adresovať veľmi konkrétné cielené vyrovnávacie opatrenia, a to aj vo vzťahu k ich pracovnej integrácii.

Medzi utečencami sú aj osoby so zdravotným znevýhodnením, zdravotne ťažko choré osoby, osoby s post-traumatickou stresovou poruchou a s inými vážnymi psychickými poruchami. Ak by aj utečenec splňal podmienky pre uznanie za invalidného,[212] nemá, v prevažnej väčšine prípadov, podľa platnej právnej úpravy, nárok na invalidný dôchodok, keďže na Slovensku nezískal potrebný počet rokov dôchodkového poistenia.[213] To znamená, že má, z dlhodobého hľadiska, nárok iba na dávku v hmotnej nûdzi, príp. príspevky k tejto dávke, čo však na dôstojný život nepostačuje. Prípadná pomoc z integračných projektov je tiež minimálna a časovo obmedzená; nemožno ju považovať za dlhodobé riešenie ich nepriaznivej životnej situácie. Pritom aj takto zraniteľní a znevýhodnení utečenci majú záujem a motiváciu vykonávať nejakú pracovnú činnosť. Potrebujú k tomu však individuálny prístup, výber vhodného druhu práce a neustálu podporu. Ideálnym riešením by bolo napr. ich zamestnávanie v sociálnych podnikoch, ktoré sa však v praxi nevyužíva.

[211] Utečenci v dôchodkovom/ preddôchodkovom veku, ktorí prichádzajú do integrácie, nedokážu splniť podmienky na poskytnutie starobného dôchodku, pretože nespĺňajú podmienku potrebného počtu rokov obdobia dôchodkového poistenia.

[212] § 71 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení: "Poistenec je invalidný, ak pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou."

[213] § 70 v spojení s § 72 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (Podmienky nároku na invalidný dôchodok)

Príklady dobrej praxe zo zahraničia:

Nemecko – Stark im Beruf/ Strong at Work[214]

Ide o program Federálneho ministerstva pre rodinné záležitosti, seniorov, ženy a mládež (BMFSFJ), spolu-financovaný z Európskeho sociálneho fondu, zameraný na zlepšenie pracovných príležitostí matiek s migračným pôvodom, vrátane utečeniek. Program funguje od roku 2015. Súčasťou programu je 90 projektov, ktoré bežia po celom Nemecku, zahŕňajúcich aktivity na podporu matiek s migračným pôvodom na ich ceste k práci. Program im dáva príležitosť navštievoať jazykové kurzy a ponúka im podporu a informácie týkajúce sa pracovnej integrácie a poradenstvo ohľadne skĺbenia rodinného života a práce. Jedným z hlavných cieľov programu je sprevádzať ženy pri ich vstupe na pracovný trh, poskytovať im odbornú orientáciu, stáže, učňovskú prípravu a ďalšie vzdelávanie, a to až do získania prvého skutočného zamestnania. Program dáva ženám aj možnosť väčšej interakcie s nemeckou spoločnosťou, posilnia tak svoje sebavedomie a získajú istotu pokiaľ ide o ich zručnosti a kompetencie.

Mnoho ďalších príkladov dobrej praxe pokiaľ ide o programy a projekty zamerané na integráciu žien migrantiek, vrátane tých, ktoré sú zamerané na ich integráciu na pracovný trh, nájdete na európskej webstránke pre integráciu, ktorú zastrešuje Európska komisia, [TU](#).

ODPORÚČAME:

- 1) Vytvorenie integračných programov, ktoré budú zohľadňovať osobitné potreby vyššie popísaných zraniteľných skupín utečencov; tieto **programy a vhodné opatrenia vyrovnávajúce znevýhodnenia týchto ľudí**, ktorých zavedenie predpokladá aj samotná Integračná politika SR, by mali byť navrhnuté už v pripravovanom Integračnom programe pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou na území SR.
- 2) Vytvorenie **stabilnej podpornej siete pre ženy utečenky, osobitne osamelé matky s deťmi**, ktorá by im, okrem iného, poskytovala poradenstvo ohľadne zamestnania a zosúladenia práce s rodinným životom a uľahčila by im vstup na pracovný trh napr. pomocou so starostlivosťou o dieťa/ deti, vrátane uhrádzania výdavkov na starostlivosť o deti kym je matka v práci. (napr. po vzore nemeckého programu „Stark im Beruf“)
- 3) **Posilnenie vzdelávania a prípravy na trh práce negramotných a nevzdelených utečencov** (napr. po vzore Dánska, kde majú negramotní utečenci nárok na zaradenie až do 5-ročného vzdelávacieho a integračného programu).

[214] Oficiálna stránka programu: <https://www.starkimberuf.de/>

- 4) Vytvorenie **podporných programov pre pracovnú integráciu starších ľudí**, vrátane možností celoživotného vzdelávania, podporovaného dlhodobého jazykového vzdelávania, uznania ich zručností a kompetencií, a aktívneho využívania služieb zamestnanosti u dlhodobo nezamestnaných utečencov.
- 5) **Zabezpečenie prístupu k dôchodkovému systému (invalidný dôchodok, starobný dôchodok), bez nevyhnutnosti splnenia podmienky potrebného počtu rokov dôchodkového poistenia**, pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou, u ktorých nie je možné ich zaradenie na trh práce z dôvodu ich dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu (invalidita), alebo u ktorých sa, vzhľadom na ich vek, nepredpokladá aktívna účasť na trhu práce (dôchodkový vek/ preddôchodkový vek).
- 6) Intenzívna **psychologická podpora a individualizovaná príprava na trh práce** pre utečencov, ktorí majú problémy udržať si pracovné miesto z dôvodu psychických problémov.

10) INSTITUCIONALIZOVANIE INTEGRAČNÉHO PROGRAMU

„Všeobecným odporúčaním je **zriadenie Imigráčneho a naturalizačného úradu**. Máme za to, že súčasné inštitucionálne nastavenie riadenia témy migrácie a integrácie nepokrýva potreby Slovenska. Kompetencie sú rozdrobené medzi viaceré ministerstvá alebo útvary v rámci jedného ministerstva (MV SR), z čoho vyplýva absencia holistického pohľadu a vízie na situáciu a potreby Slovenska v oblasti migrácie a integrácie. Štát nevytvára a neprezentuje aktuálne analýzy vo vzťahu k migrácii a integrácii, chýba nastavenie priorít a vízii. Niektoré zodpovedné orgány neplnia opatrenia uvedené v základných politikách štátu Chýba aj jednotná komunikačná politika o téme, čo vedie k množstvu hoaxov a dezinformácií, ktoré zodpovedné orgány štátu nijako nevyvracajú. Téma migrácie a integrácie nemá jednoznačného „pána“. Poukazujeme tiež na to, že vznik Imigráčneho a naturalizačného úradu predpokladá aj Migráčná politika SR (2011), avšak toto opatrenie nebolo dodnes zrealizované. **Podľa Programového vyhlásenia vlády SR zo dňa 30.4.2020 vláda SR posúdi možnosti centralizovať tieto agendy na jednom mieste**, čo považujeme za solídnym základ pre vybudovanie Imigráčneho a naturalizačného úradu. V oblasti azylu a medzinárodnej ochrany, zohľadniac trvalo nízky počet žiadateľov o azyl, **navrhujeme Migráčný úrad začleniť pod novozriadený Imigráčny a naturalizačný úrad, ako azylový odbor.**“

Liga za ľudské práva, Analýza situácie a odporúčania vo vzťahu k nastaveniu azylovej, migračnej a integračnej politiky v Slovenskej republike, 2020

Podľa správy Európskeho parlamentu „na riešenie výziev súvisiacich s integráciou utečencov z dlhodobého hľadiska sú potrebné komplexné a koordinované politiky“.[215]

Ako sme uviedli vyššie, v súčasnosti na Slovensku neexistujú žiadne komplexné programy pracovnej integrácie utečencov a nebol zatiaľ prijatý ani štátny Integračný program pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou na území SR, ktorého vytvorenie predpokladá tak zákon o azyle ako aj uznesenie vlády z októbra 2015. MV SR nezabezpečuje v rámci integrácie utečencov ani tie úlohy a služby pre azylantov, ktoré mu ukladá zákon o azyle v podstate obsolétnych ustanoveniach § 28. Všetky integračné aktivity vo vzťahu k osobám s udelenou medzinárodnou ochranou zabezpečujú MVO v rámci 2 – 3 ročných integračných projektov.

Je sice pravda, že MV SR integračné projekty schvaľuje a MÚ MV SR zohráva úlohu akéhosi „kontrolóra“ či vecného supervízora realizovaných projektových aktivít, avšak toto ani zdaleka nie je postačujúce. Je potrebné, aby sa na Slovensku konečne vytvorili komplexné programy integrácie utečencov primárne zastrešené štátom, čo by zabezpečilo ich stabilitu a kontinuitu. Úloha MVO pri integrácii utečencov by mala byť doplnková. MVO by mohli poskytovať služby nad rámec akéhosi „štandardu“, zameriavať sa na pomoc zraniteľným utečencom, realizovať rôzne podporné a komunitné aktivity, rozvíjať inovatívne projekty, ktoré by predstavovali akúsi nadstavbu štátneho integračného programu. Tým by posilňovali kvalitu poskytovaných integračných služieb, ktorá by sa postupne približovala kvalite integračných programov, ktoré bežia v zahraničí. Ak MVO musia poskytovať v rámci svojich

[215] Európsky parlament - Generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, Integrácia utečencov na pracovný trh: Stratégie a dobrá prax, 2016, dostupné na:

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)

finančne značne limitovaných projektov základné integračné služby, vrátane materiálnej a finančnej pomoci, zabezpečovania ubytovania, základnej psychologickej podpory, hľadania zamestnania, sprevádzania na úrady, prispievania na lieky, atď., a to pre všetky osoby s udelenou medzinárodnou ochranou na Slovensku, je prirodzené, že kvalita poskytovaných integračných služieb stagnuje. Taktiež MVO nemôžu budovať dlhodobé a udržateľné programy integrácie, keďže ich projekty sú obmedzené nielen finančne, ale aj časovo.

Už v roku 2015 autorky štúdie Inštitútu pre verejné otázky poukázali na diskontinuitu integračných projektov a na systémovú chybu spočívajúcu v tom, že štát neposkytuje ani základné integračné služby zo svojho rozpočtu, ale tieto zabezpečujú servisné MVO z fondov EÚ. Upozorňujú aj na to, že táto diskontinuita sa týka aj poskytovania služieb a pracovníkov na rôznych typoch pozícii a ich expertízy. V neposlednom rade zdôrazňujú, že „*integračný systém by mal mať zo systémového hľadiska jasné, presné a pevne stanovené pravidlá, ktoré sú aplikovateľné bez pochybností*“.[216] Naše výskumné zistenia však potvrdzujú, že ani s odstupom času 6 rokov nemôžeme konštatovať v tomto smere žiadnu zmenu k lepšiemu.

Súčasné nastavenie systému integrácie osôb s udelenou medzinárodnou ochranou na Slovensku nedokáže reagovať ani na konkrétnie výzvy a problémy súvisiace s integráciou, pretože tie je potrebné riešiť politicky, medzirezortne a koordinovane, v spolupráci s ďalšími dôležitými aktérmi ako sú napr. zamestnávatelia, odbory, poskytovatelia zdravotnej starostlivosti, zdravotné poistovne, obce, a pod.. Pokiaľ ide o kľúčové štrukturálne výzvy v integrácii utečencov na trh práce, Eurofound (2019) poukázal napr. na vysoký dopyt po vysoko a stredne kvalifikovaných zamestnancoch a menší dopyt po nízko-kvalifikovaných pracovníkoch, ľažkosti ohľadne uznávania kvalifikácií a kompetencií, kapacitu poskytovateľov verejných služieb, komplexné odborné požiadavky na prístup k zamestnaniu, obmedzenú spoluprácu a zapojenie zamestnávateľov a orgánov verejnej správy.[217] Riešenia na tieto a ďalšie výzvy však musí hľadať štát v rámci svojich politík a opatrení.

V neposlednom rade by sme radi poukázali na otázku financovania integračných aktivít a opatrení v rámci služieb zamestnanosti zacielených na cieľovú skupinu utečencov na účel vyrovnavania ich znevýhodnenia na trhu práce. Nesporne hlavných garantom dostatočnej alokácie prostriedkov na tieto opatrenia a aktivity by mal byť štát, pričom ich možno finančovať z prostriedkov štátneho rozpočtu a z fondov EÚ. MPSVR SR prerozdeľuje finančie z Európskeho sociálneho fondu – ESF - národným projektom, ktoré implementuje v prevažnej miere ÚPSVaR, príp. tiež priamo MPSVR SR alebo Implementačná agentúra MPSVR SR. Podľa prehľadu pridelených dotácií na národné projekty v rámci operačného programu Ľudské zdroje, za obdobie rokov 2015 až 2020, bolo schválených a implementovaných viacerо projektov zameraných na podporu zamestnávania UoZ prostredníctvom vybraných aktívnych opatrení na trhu práce, podporu individualizovaného poradenstva pre dlhodobo nezamestnaných UoZ, vzdelávania UoZ, podporu integračných podnikov, atď. **Tieto národné projekty však neobsahujú žiadne opatrenia či aktivity, ktoré by sa cielene zameriavalí aj na utečencov ako znevýhodnených UoZ. Uvedené budí dojem, že integráciu osôb s medzinárodnou ochranou na slovenský pracovný trh, jej osobitostiam**

[216] HLINČÍKOVÁ, Miroslava - SEKULOVÁ, Martina: Integrácia ľudí s medzinárodnou ochranou na Slovensku: Hľadanie východísk. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2015, str. 148 – 149, dostupné na: https://uesa.sav.sk/files/integracia_ludi_s_medzinarodnou_ochranou_na_svk_0.pdf

[217] Eurofound, Úloha verejných služieb v rámci integrácie utečencov a žiadateľov o azyl, 2019, str. 9, dostupné na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19042en.pdf

a kľúčovej úlohe služieb zamestnanosti v SR v rámci tejto pracovnej integrácie, **nie je pripisovaný dostatočný význam**. Pritom viaceré programy verejných služieb zamestnávania, ktoré sme vyššie uvádzali ako príklady dobrej praxe zo zahraničia, boli financované v zahraničí práve z ESF.

V januári 2021 došlo k politickej dohode medzi Európskym parlamentom a členskými štátmi EÚ ohľadne návrhu Komisie o Nariadení EP a Rady o Európskom sociálnom fonde plus (ESF+), [218] ktorý nahradí doteraz existujúci ESF. V uvedenom návrhu Komisie sa medzi výzvami, ktorým čelí EÚ, uvádza aj „sociálne vylúčenie marginalizovaných skupín, vrátane Rómov a migrantov“. Komisia ďalej zdôrazňuje, že ESF+ bude podporovať integráciu migrantov z dlhodobého hľadiska, zatiaľ čo AMF bude pokrývať potreby z krátkodobého hľadiska.

ODPORÚČAME:

- 1) Formou transformácie jednotlivých inštitúcií MV SR dlhodobo navrhujeme vytvorenie jedného centralizovaného **Imigračného a naturalizačného úradu**, ktorý bude o. i. komplexne zastrešovať problematiku integráciu osôb s medzinárodnou ochranou.
- 2) **Komplexná aktualizácia Integračnej politiky SR**,[219] pravidelné vyhodnocovanie napĺňania jej cieľov a opatrení[220] a celkové inštitucionálne posilnenie tejto agendy na úrovni MPSVaR SR.
- 3) Štátny Integračný program pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou na území SR by mal byť **hlavným nástrojom integrácie osôb s medzinárodnou ochranou a zaviesť standard, na ktorý budú mať osoby s medzinárodnou ochranou nárok za každých okolností**.
- 4) MVO a ich projekty finančované z fondov EÚ by mali slúžiť na realizáciu **doplňkových a nadstavbových služieb** pre osoby s udelenou medzinárodnou ochranou, vrátane služieb zameraných na podporu ich integrácie na trh práce.
- 5) Zahrnutie **specifických opatrení služieb zamestnanosti** zameraných priamo na cieľovú skupinu osôb s medzinárodnou ochranou **do projektov implementovaných** rezortom práce, sociálnych vecí a rodiny **v rámci operačných programov Európskeho sociálneho fondu plus**.

[218] COM/2018/382 final, dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52018PC0382>

[219] Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR zakotvuje takúto komplexnú aktualizáciu Integračnej politiky SR ako jedno z opatrení s nasledovným odôvodnením: „Integračná politika SR bola koncipovaná v diametrálnom spoločensko-ekonomickom kontexte (v roku 2014) a postupné vyhodnocovanie kvality každoročných odpočtov, ako aj z hľadiska súčasných výziev a problémov na slovenskom trhu práce, odhaľuje, že si vyžaduje komplexnú aktualizáciu“. Zodpovedným za realizáciu je MPSVR SR a termín aktualizácie je stanovený na 2019/2020. Integračná politika SR však do dňa publikovania tejto štúdie aktualizovaná nebola.

[220] Uznesenie vlády SR č. 405 z 5.9.2018 zrušilo úlohu pre jednotlivých ministrov predkladať ministrovi PSVR správu o plnení cieľov a opatrení vyplývajúcich z Integračnej politiky SR za príslušný kalendárny rok ako aj úlohu pre ministra PSVR predkladať na rokovanie vlády súhrnnú správu o stave plnenia cieľov a opatrení Integračnej politiky SR. Uvedené znamená, že plnenie cieľov a opatrení Integračnej politiky SR sa od roku 2018 nesleduje. Zdroj: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Resolution/17244/3>

ZÁVER

Ako sme už uviedli v úvode, cieľom tejto štúdie bolo najmä sprostredkovať názory, skúsenosti a odporúčania samotných utečencov a utečeniek a „dať im hlas“. Preto by sme chceli dať záverečné slovo práve im. Tu je sumárny prehľad odporúčaní, ktoré navrhli samotní utečenci počas výskumných rozhovorov, a to ich slovami:

- Dobré by bolo, keby žiadatelia o azyl mohli pracovať už od príchodu na Slovensko./ Obdobie, kedy čakajú na rozhodnutie je skvelou príležitosťou, aby sa zamestnali, zarobili peniaze a boli užitoční.
- Žiadatelia o azyl by mali absolvovať školenia a kurzy už počas pobytu v táborech, aby sa ľahšie zamestnali./ Mali by byť zabezpečené rekvalifikačné kurzy s certifikátmi, aby po doručení rozhodnutia migračného úradu mali kvalifikáciu, zručnosti, a mohli sa hneď zaradiť na trh práce.
- Asi zlepšenie kurzov slovenčiny zameraných na prácu./ Intenzívna výučba slovenského jazyka hneď od príchodu na Slovensko./ Integračný program na učenie jazyka a vyučenie sa.
- Osvetu, aby zamestnávatelia poznali doklady žiadateľov o azyl a nemali obavu, že ich zamestnávajú nelegálne.
- Žiadatelia o azyl by mali mať lepšiu ID kartu, ktorá bude aspoň vyzeráť ako skutočný doklad, a na ktorej bude uvedené, že osoba môže pracovať.
- Úvodný tréning – vzdelávať utečencov o ich právach./ Komunikačný kurz, pre každého čo pracuje./ Viac zoznamovania, stretávania sa s ľuďmi – Slovákmi, kvôli kontaktom./ Integračné programy pre rýchlejšiu orientáciu na Slovensku.
- Skontrolovať či je všetko zaplatené v prípadoch negramotných alebo nevzdelaných utečencov./ Kontrolovať či sú ich práva dodržiavané, dane platené, či sú pracovné zmluvy v poriadku.
- V západnej Európe na scitlivovanie a zorientovanie sa v novej spoločnosti dostávajú prax, pracujú v nejakej štátnej firme, aj keď za málo peňazí, chodia popri tom do školy; prvotná prax je kľúčová, aby sa zoznámili s prostredím, až potom môže si hľadať prácu sám. Tak by to malo byť aj na Slovensku.
- Garantované zamestnanie, aspoň na začiatok./ Programy vlády alebo migračného úradu na zamestnávanie utečencov, ako je to v Nemecku alebo v Belgicku./ V integrácii by sa mal štát zamerať na tzv. prvotné zamestnania, kde by sa mohol človek zamestnať aj bez znalosti slovenčiny, a neskôr pracovať na pozícii, na ktorú má kvalifikáciu.
- Mladý vek – pomôcť mladým ľuďom, napr. podpora vzdelávania, aby potom našli lepšie uplatnenie na trhu práce./ Tiež by mal štát aspoň u mladších osôb preferovať vzdelávanie a štúdium pred rýchlym zamestnaním sa.
- Pomoc matkám so starostlivosťou o dieťa, aby mohli pracovať.
- Byť trpezlivý so starými ľuďmi, lebo chcú pracovať, lebo chcú pracovať, ale ich vek nedovolí, aby sa učili tak rýchlo po slovensky.
- Viac možností pracovať v obore, ktorý utečenci chcú.
- Sú ľudia čo sa ľažko učia jazyk, ale v práci sú veľmi dobrí, šikovní, treba im dať šancu.
- Keby dali ľuďom šancu, aby si otvorili niečo vlastné, skúšali, tak 80% žiadateľov o azyl a utečencov by už dávno mali svoje podniky.
- Mali by sme mať ako žiadatelia o azyl možnosť otvoriť si účet; mám sice pracovné povolenie, ale nemôžem si otvoriť účet v banke.

- Štát by mohol spraviť inštruktáž pre úrady práce, aby mohli ponúknuť viac práce pre žiadateľov o azyl a pre cudzincov na Slovensku.
- Spoločnosť, ľudia na Slovensku by mali byť otvorennejší k cudzincom.

Veríme, že tieto odporúčania utečencov a utečeniek nezostanú nevypočuté a časom sa stanú súčasťou konkrétnych opatrení, ktoré napomôžu ich integrácii na trh práce na Slovensku. V Lige za ľudské práva budeme snažiť tieto pozitívne zmeny presadzovať a naďalej budeme podporovať utečencov a utečenky na ich ceste k úspešnej pracovnej integrácii a dôstojnému životu v našej spoločnosti.

ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

- Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne veci a inklúziu, Peer Review o „Integráciu utečencov na trh práce“, Nemecko, 11. - 12. októbra 2017, dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1274&furtherNews=yes&newsId=9009>
- Európska komisia, Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne veci a inklúziu, Jörg Peschner, Uplatnenie utečencov na trhu práce v EÚ, 2017, dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17678&langId=en>
- Európska komisia, Európska webstránka pre integráciu, Informácie o integrácii migrantov a príklady dobrej praxe, Integrácia žien migrantiek, Kľúčová výzva s obmedzenými zdrojmi v politikách, 2018, dostupné na: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/feature/integration-of-migrant-women>
- Európsky parlament, Generálne riaditeľstvo pre vnútorné politiky, Politické oddelenie A, Hospodárska a vedecká politika, Pracovná integrácia utečencov: Stratégie a príklady dobrej praxe, 2016, dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf)
- Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), Úloha verejných služieb v rámci integrácie utečencov a žiadateľov o azyl, 2019, dostupné na: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19042en.pdf
- Medzinárodná organizácia práce (ILO), Hlavné zásady, Prístup utečencov a ďalších nútene vysídlených ľudí na trh práce, dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536440.pdf
- Medzinárodný menový fond (IMF), Nárast počtu utečencov v Európe: Ekonomicke výzvy, 2016, dostupné na: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2016/sdn1602.pdf>
- Organizácia pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe (OECD), Aby integrácia fungovala, Utečenci ďalšie osoby, ktoré potrebujú ochranu, 2016, dostupné na: <https://www.refworld.org/pdfid/56af089d4.pdf>
- Úrad vysokého komisára OSN pre utečencov (UNHCR), Práva utečencov v kontexte integrácie: Právne štandardy a odporúčania, jún 2006, dostupné na: <https://www.refworld.org/docid/44bb9b684.html>
- Úrad vysokého komisára OSN pre utečencov (UNHCR), Presídenie utečencov: Medzinárodná príručka, ktorá má usmerniť prijímanie, október 2002, dostupné na: <https://www.unhcr.org/3d9861584.html>
- Index integračných politík MIPEX 2020, Hodnotenie integračných politík na Slovensku za rok 2019, Závery a odporúčania, dostupné na: <https://www.mipex.eu/slovakia>
- Bertelsmann Stiftung, Z utečencov pracovníci, Mapovanie podporných opatrení pracovnej integrácie žiadateľov o azyl a utečencov v členských štátach EÚ, 2016, dostupné na: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Studie_NW_From_Refugees_to_Workers_Vol2.pdf#page17
- Európska sociálna sieť, Migranti s postihnutím – skrytý problém, dostupné na: <https://www.esn-eu.org/news/migrants-disabilities-hidden-problem>

- Liga za ľudské práva, Pripomienky k návrhu Migračnej politiky SR s výhľadom do roku 2025, dostupné na: <https://www.hrl.sk/sk/o-nas/aktuality/navrh-migrac%C8Cnej-politiky-slovenskej-republiky-s-vy%C81hl%C8Cadem-do-roku-2025>
- Liga za ľudské práva, Analýza situácie a odporúčania vo vzťahu k nastaveniu azylovej, migračnej a integračnej politiky v Slovenskej republike, jún 2020, dostupné na: https://www.hrl.sk/assets/files/obsah/961-Analyza_ju%C81n%202020.pdf
- Liga za ľudské práva, Program Skills for Employment, dostupné na: <https://www.hrl.sk/sk/iniciatyvy-a-kampane/iniciatyvy/skills-for-employment>
- Migračný úrad Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, Skúsenosti v oblasti sociálnej práce v azylových zariadeniach, december 2020, dostupné na: <https://www.minv.sk/?tlacove-spravy&sprava=migracny-urad-vydal-publikaciu-o-socialnej-praci-v-azylovych-zariadeniach>
- Migračný úrad Ministerstva vnútra Slovenskej Republiky, 25 rokov (1993 – 2018), dostupné na: <https://www.minv.sk/?tlacove-spravy-6&sprava=migracny-urad-mv-sr-posobi-uz-viac-ako-stvrtstoroce>
- Migračný úrad Ministerstva vnútra Slovenskej Republiky, Príručka Nový štart v SR, dostupné na: <https://www.minv.sk/?novy-start-v-sr>
- Inštitút pre verejné otázky (IVO), Zaostrené na extrémizmus, 2017, dostupné na: https://www.ivo.sk/buxus/docs//publikacie/subory/Zaostrene_na_extremizmus.pdf
- HLINCÍKOVÁ, Miroslava - SEKULOVÁ, Martina: Integrácia ľudí s medzinárodnou ochranou na Slovensku: Hľadanie východísk. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2015, dostupné na: https://uesa.sav.sk/files/integracia_ludi_s_medzinarodnou_ochranou_na_svk_0.pdf
- Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, Uznávanie dokladov o vzdelaní a odborných kvalifikácií zo zahraničia, dostupné na: <https://www.minedu.sk/uзнавание-dokladov-o-vzdelani-a-odbornych-kvalifikacii-zo-zahranicia/>
- Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM), Projekt Skills2Work, dostupné na: <https://iom-nederland.nl/en/migrant-inclusion/skills2work> a <https://www.iom.sk/sk/aktivity/presidlovanie-utecencov/19-novinky-a-podujatia/1028-nova-webova-stranka-fromskills2work-podpora-pristupu-cudzincov-na-trh-prace.html>
- Európsky inštitút ázijských štúdií (EIAS), Neregulárna migrácia, utečenci a neformálne trhy práce v EÚ: Európske „sweatshopy“ na vzostupe?, 2016, dostupné na: https://www.eias.org/wp-content/uploads/2016/04/Irregular_Migration_Website-1.pdf
- Medzinárodný záchranný výbor a Inštitút v Georgetowne pre ženy, mier a bezpečnosť, Odblokovanie potenciálu žien utečeniek, 2019, dostupné na: <https://www.rescue.org/sites/default/files/document/3987/reportrescueworksunlockingrefugeewomenspotential.pdf>
- Leták „Pracuj legálne“: <https://www.ip.gov.sk/letaky-ku-kampani-pracuj-legalne-pracuj-bezpecne-v-troch-jazykovych-verziach/>
- Centrum pre výskum etnicity a kultúry, Cudzinci ako obyvatelia miest – zistenia z výskumu, 2020, dostupné na: http://cvek.sk/wp-content/uploads/2020/12/Cudzinci-ako-obyvatelia-miest_vyskumna-sprava.pdf
- Centrum pre výskum etnicity a kultúry, Jana Kadlecíková, Cudzinci v Bratislave, október 2018, dostupné na: <http://cvek.sk/wp-content/uploads/2019/03/Integracia-cudzincov-v-Bratislave.pdf>
- Koncepcia sociálnej inkluzie Bratislavského samosprávneho kraja na roky 2020 – 2030, dostupné na: <https://bratislavskykraj.sk/?mdocs-file=46782>

- Európska migračná sieť v Slovenskej republike (EMN), Integrácia osôb s udelenou medzinárodnou ochranou na trhu práce v Slovenskej republike, december 2015, dostupné na: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/24b_slovak_integration_of_beneficiaries_of_international_protection_sk.pdf
- Koncepcia integrácie cudzincov mesta Košice (2018), dostupné na: https://www.integra-eu.net/images/City_Aendas/Kosice_City_Integration_Agenda_SK.pdf
- Koncepcia štátnej bytovej politiky do roku 2020, dostupné na: <https://www.mindop.sk/ministerstvo-1/vystavba-5/bytova-politika/dokumenty/koncepcie>
- Vládne štipendiá SR, dostupné na: <https://www.minedu.sk/vladne-stipendia-slovenskej-republiky/> a <https://www.vladnestipendia.sk/sk/>
- Podstránka mesta Košice venovaná utečencom: <https://www.kosice.sk/city/local-government-for-persons-granted-international-protection>
- Pobudová, M., V spoločnosti chýba diskusia o tom, čo vlastne od integrácie cudzincov očakávame, 7.2.2018, dostupné na: <https://www.fjuzn.sk/spolocnost/michaela-pobudova-v-spolocnosti-chyba-diskusia-o-tom-co-vlastne-od-integracie-cudzincov-ocakavame>

ZOZNAM POUŽITÝCH PRÁVNYCH PREDPISOV A POLITÍK EÚ A MEDZINÁRODNÝCH DOHOVOROV:

- Dohovor o právnom postavení utečencov (1951)
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych правach
- Všeobecná deklarácia ľudských práv
- Európska sociálna charta
- Charta základných práv EÚ
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2013/33/EÚ z 26. júna 2013, ktorou sa stanovujú normy pre prijímanie žiadateľov o medzinárodnú ochranu
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2011/95/EÚ z 13. decembra 2011 o normách pre oprávnenie štátnych príslušníkov tretej krajiny alebo osôb bez štátneho občianstva mať postavenie medzinárodnej ochrany, o jednotnom postavení utečencov alebo osôb oprávnených na doplnkovú ochranu a o obsahu poskytovanej ochrany
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2014/92/EÚ z 23. júla 2014 o porovnatelnosti poplatkov za platobné účty, o presune platobných účtov a o prístupe k platobným účtom so základnými funkciami
- Nový Pakt o migrácii a azyle; dostupné na: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_1707
- Európska komisia, Akčný plán pre integráciu a inkluziu, 2020, dostupné na: https://ec.europa.eu/migrant-integration/news/the-ec-presents-its-eu-action-plan-on-integration-and-inclusion-2021-2027?utm_campaign=EWSI%20links&utm_content=1606323062&utm_medium=Facebook&utm_source=EWSI&fbclid=IwAR2aS9CC0vQjEE9EqMyeWcuwdx1RkKN-MEC9t3PitEHQEazmUddQ21NHXG8

- Európska komisia, Akčný plán integrácie štátnych príslušníkov tretích krajín, 2016, dostupné na: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/policies/european-agenda-migration/proposal-implementation-package/docs/20160607/communication_action_plan_integration_third-country_nationals_en.pdf
- Návrh Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady o Európskom sociálnom fonde plus (ESF+), COM/2018/382 final, dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:52018PC0382>

ZOZNAM POUŽITÝCH PRÁVNYCH PREDPISOV A POLITÍK SR:

- Ústava Slovenskej republiky
- Zákon č. 404/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 112/2018 Z. z. o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
- Zákona č. 422/2015 Z. z. o uznávaní dokladov o vzdelaní a o uznávaní odborných kvalifikácií
- Zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákon č. 162/2015 Z. z. Správny súdny poriadok
- Zákon č. 483/2001 Z. z. o bankách a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do r. 2020, prijatá uznesením vlády Slovenskej republiky č. 574 z 31. augusta 2011, dostupné na: <https://www.minv.sk/?zamer-migracnej-politiky-slovenskej-republiky>
- Integračná politika Slovenskej republiky, 20.januára 2014, dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-cudzinci/integraciona-politika.pdf>

ZOZNAM POUŽITÝCH INICIATÍV A AKČNÝCH PLÁNOV EÚ:

- Európske partnerstvo pre integráciu: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/european-partnership-integration_en
- Európske združenie učňovskej príprav: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1147&langId=sk>
- Nástroj EÚ na stanovenie profilu zručností štátnych príslušníkov tretích krajín (online platforma): <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>
- Nový program v oblasti zručností pre Európu (2016): <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>
- Zamestnávatelia spoločne pre integráciu: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/integration-pact_en

DOBRÁ PRAX ZO ZAHRANIČIA:

Nórsko:

- Procedúra pre uznanie vzdelania osôb bez overiteľnej dokumentácie (UVD):
<https://www.nokut.no/en/foreign-education/Recognition-Procedure-for-Persons-without-Verifiable-Documentation/>
- Prúdové jazykové vzdelávanie pre humanitárnych migrantov: Predpisy o učebných osnovách pre dospelých pristáhovalcov: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2012-04-19-358>

Nemecko:

- MYSKILLS: <https://www.myskills.de/en/>
- ESF-BAMF Programme:
https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/ESF-BAMF-Traegerrundschreiben/esf-info-flyer-en-pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=6
- Program „včasnej intervencie“:
<https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/TCM-Dev-Rietig-FINAL.pdf>
- Stark im Beruf/ Strong at Work: <https://www.starkimberuf.de/>

Rakúsko:

- Jugendcollege: <https://www.wien.gv.at/english/social/integration/arriving/youth-college-migrants.html>

Švédsko:

- Špeciálny úvodný program: <https://arbetsformedlingen.se/other-languages/english-engelska/extra-stod/att-delta-i-program/etableringsprogrammet>
- Instegsjobb (vstupné pracovné miesta):
<https://www.trollhattan.se/globalassets/dokument/naringsliv-och-arbete/broshyrer/special-recruitment-incentive-in-the-shape-of-entry-recruitment-incentive.pdf> a <https://nyistockholm.se/engelska/arbete-och-utbildning-eng/employment-support-and-maintenance/finding-a-job/entry-jobs-and-new-start-jobs/>

Dánsko:

- Integračný základný vzdelávací program (IGU):
<https://www.ug.dk/uddannelser/andreerhvervsrettedeuddannelser/andreuddannelserfor-voksne/andresaerligeuddannelser/integrationsgrunduddannelsen-igu>

Velká Británia:

- „Trellis“ – viac o programe na: Hamburg Institute of International Economics (HWWI), Podporné služby zamestnávania a integrácia migrantov na pracovný trh v Spojenom kráľovstve, 2008: https://www.compas.ox.ac.uk/wp-content/uploads/PR-2008-Diversity_Integration_Economy_Support.pdf
- Breaking Barriers: <https://breaking-barriers.co.uk/>

Slovinsko:

- Info point pre cudzincov: <https://www.gov.si/en/news/official-opening-of-info-point-for-foreigners/>

PRÍLOHA Č. 1

DOTAZNÍK PRE ROZHOVORY S CIEĽOVOU SKUPINOU

ZÁKLADNÉ ÚDAJE O RESPONDENTOVI/ RESPONDENTKE:

Status:

- a) Žiadateľ/ka o azyl
- b) Azylant/ka
- c) Cudzinec/ Cudzinka s doplnkovou ochranou

Vek:

Pohlavie:

- a) Muž
- b) Žena

Vzdelanie (ukončené):

- a) žiadne alebo minimálne (neukončená základná škola)
- b) základné
- c) stredoškolské
- d) vysokoškolské

Krajina pôvodu:

Príchod do SR (rok):

Medzinárodná ochrana poskytnutá od:

Znevýhodnenie pri hľadaní zamestnania/ uplatnení na trhu práce: ÁNO / NIE

Ak áno, aké:

- a) zdravotné postihnutie (fyzické, psychické) - aké:
- b) osamelý rodič s dieťaťom/ deťmi - koľko detí:
- c) vysoký vek
- d) vážne zdravotné problémy - aké:
- e) dlhodobo (viac ako rok) nezamestnaný človek - ako dlho:
- f) negramotnosť - v akom rozsahu:
- g) neovláda jazyk (slovenský ani anglický, ani na základnej úrovni)
- h) iné - popísaj aké:

OTÁZKY:

PRÍSTUP NA TRH PRÁCE:

- 1) Kedy ste sa zamestnali na Slovensku prvý krát? Boli ste zamestnaný/á už ako žiadateľ/ka o azyl?
- 2) Ako ste si našli Vaše prvé zamestnanie na Slovensku? Pomohol Vám niekto? Kto a ako?
- 3) Ako dlho Vám proces nájdenia prvého zamestnania trval?
- 4) Aké boli prekážky pri hľadaní Vášho prvého zamestnania?
- 5) Počas doby Vášho pobytu na Slovensku, koľko ste vystriedali zamestnaní a prečo?
- 6) Mali ste väčšinou zamestnania na základe zmluvy priamo s danou firmou/ podnikom alebo na základe zmluvy s personálnou agentúrou?

- 7) Ako by ste hodnotili skúsenosť s prácou cez personálnu agentúru? Mali ste pri takejto práci nejaké problémy? Ak áno, aké?
- 8) Prečo ste využili služby personálnej agentúry?
- 9) Aké dlhé boli obdobia Vašej nezamestnanosti? Prečo ste boli nezamestnaný/á?
- 10) Keď ste si hľadali zamestnanie, z akých dôvodov sa Vám to nedarilo/ aké dôvody uvádzali zamestnávatelia, ku ktorým ste sa hlásili do zamestnania, pre odmietnutie Vašej prihlášky?
- 11) Boli ste počas obdobia Vašej nezamestnanosti evidovaný/á na úrade práce v evidencii uchádzačov o zamestnanie? Ak áno, ako dlho, a pomohol Vám úrad práce hľadať/ nájsť zamestnanie alebo Vám poskytol úrad nejaké služby/ pomoc - aké/ akú? Ak ste na úrade evidovaný/á neboli, prečo?
- 12) Odišli ste počas Vášho pobytu v SR hľadať si zamestnanie do zahraničia? Ak áno, prečo?
- 13) Cítili ste sa niekedy diskriminovaný/á pri hľadaní zamestnania z dôvodu Vašej rasy, národnosti, náboženstva, pohlavia/ rodu, zdravotného hendikepu, alebo z iného dôvodu? Ak áno, z akého konkrétnego dôvodu a popíšte prosím túto skúsenosť/ pocit.

SÚČASNÉ ZAMESTNANIE:

- 14) Aké je Vaše momentálne zamestnanie?
- 15) Od kedy máte toto zamestnanie?
- 16) Ako ste si našli toto zamestnanie?
- 17) Máte pracovnú zmluvu alebo dohodu? Ak áno, na aký úvazok? Ak nie, prečo?
- 18) Rozumiete obsahu Vašej pracovnej zmluvy? Ak nie, prečo, čo Vám bráni porozumieť jej obsahu?
- 19) Ste spokojný/á s Vašim aktuálnym zamestnaním? Ak nie, prečo?

PRACOVNÉ PODMIENKY:

- 20) Dostávate pravidelne mzdu za odvedenú prácu v súčasnom zamestnaní?
- 21) Stalo sa Vám, že ste nedostali mzdu za odvedenú prácu niekedy počas Vášho pobytu v SR? Ak áno, za aké dlhé časové obdobie Vám nezaplatili mzdu, a ako ste to riešili?
- 22) Koľko hodín denne pracujete, a koľko dní v týždni?
- 23) Pracujete toľko koľko máte napísané v pracovnej zmluve/ dohode, alebo viac/ menej? Ak viac alebo menej, o koľko viac alebo menej? Ak pracujete viac, sú Vám nadčasy povinne nariadené zamestnávateľom alebo pracujete viac dobrovoľne (napr. preto, že chcete viac zarobiť)?
- 24) Dostávate takú mzdu ako je uvedená vo Vašej pracovnej zmluve/ dohode, alebo viac/ menej? Ak dostávate menej, prečo? Ak dostávate viac (napr. za nadčasy) ako Vám je tento rozdiel vyplatený?
- 25) Ako by ste hodnotili pracovné podmienky, v ktorých pracujete?
- a) veľmi dobré, som spokojný/á
 - b) celkom dobré, ale niektoré veci mi nevyhovujú – aké?
 - c) zlé, veľa vecí mi nevyhovuje – čo?
- 26) Boli ste nútený/á počas Vášho pobytu v SR niekedy pracovať „na čierne“, teda bez zmluvy? Ak áno, ako dlho/ ako často? Prečo ste takto pracovali? Mali ste v súvislosti s tým nejaké problémy?

SKÚSENOSTI S PRACOVNÝM VYKORISTOVANÍM:

- 27) Poznáte aké práva má zamestnanec na Slovensku (podľa slovenského zákona – Zákonníka práce)? Ak áno, kto Vás s nimi oboznámil/ na základe čoho ich poznáte? Ak nie, mali by ste záujem tieto práva poznať?
- 28) Ak by boli Vaše práva zamestnanca porušené (napr. Vám nie je vyplatená mzda podľa zmluvy), viete čo robiť/ na koho sa obrátiť? Ak áno, stalo sa Vám niekedy, že ste sa obrátili na nejaký štátny orgán/ organizáciu o pomoc pri ochrane svojich práv zamestnanca? Popíšte postup/ detaily. Ak ste sa na štátny orgán ani žiadnu organizáciu neobrátili, prečo/ čo Vás od toho odradilo?
- 29) Boli ste niekedy počas Vášho pobytu na Slovensku v situácii, keď ste mali pocit, že ste nútený/á vykonávať prácu, ktorú nechcete vykonávať? Ak áno, popíšte túto situáciu, a ako ste ju vyriešili?
- 30) Vykonávali ste niekedy počas Vášho pobytu v SR prácu, ktorá sa Vám zdala nedôstojná alebo ponižujúca? Ak áno, popíšte túto prácu a dôvod/y prečo sa Vám zdala byť nedôstojná/ ponižujúca?
- 31) Mali ste niekedy vo Vašom súčasnom alebo predchádzajúcim zamestnaní pocit, že sa k Vám nesprávajú dostatočne s rešpektom, napr. že Vás slovne urážajú? Ak áno, popíšte ako, a tiež ako ste túto situáciu riešili? Ak ste situáciu nijako neriešili, prečo?
- 32) Boli ste niekedy v rámci Vášho zamestnania (na zmluvu alebo „na čierno“) vystavený/á závažným formám pracovného vykoristovania, ako napr. fyzické násilie, obmedzovanie osobnej slobody, odňatie osobných dokladov, vyhrážky, a pod.? Ak áno, popíšte detailne túto skúsenosť, aj to ako ste ju riešili. Ak nie, viete o nejakom inom cudzincovi/cudzinke, ktorý/á sa na Slovensku v tejto situácii ocitol/ ocitla? Poznáte konkrétnie detaily jeho/ jej situácie?
- 33) Ak by ste mali niekedy na Slovensku závažné problémy v súvislosti s Vašim zamestnaním, obrátili by ste sa so žiadosťou o pomoc na políciu alebo iný štátny orgán? Ak nie, prečo by ste tak neuroobili?

ODPORÚČANIA RESPONDENTA/ RESPONDENTKY:

(budú zohľadnené pri formulovaní odporúčaní do štúdie v rámci projektu)

- 34) Čo by ste odporúčali, aby sa zmenilo vo vzťahu k zamestnávaniu žiadateľov o azyl na Slovensku?
- 35) Čo by ste odporúčali, aby sa zmenilo vo vzťahu k zamestnávaniu azylantov/ cudzincov s doplnkovou ochranou na Slovensku?
- 36) Čo by mohol podľa Vás robiť štát, aby pomohol utečencom na Slovensku v súvislosti s ich prístupom na trh práce a so zlepšením pracovných podmienok?
- 37) Máte nejaké iné odporúčanie/a?

PRÍLOHA Č. 2

PODMIENKY VSTUPU ŽOA NA PRACOVNÝ TRH V EU27 (+ NÓRSKO, SPOJENÉ KRÁĽOVSTVO, - SVK)

BELGICKO

- **Po 4 mesiacoch od podania žiadosti o azyl.**
- ŽoA, ktorí majú prístup na pracovný trh, sa môžu ako uchádzači o prácu registrovať na príslušnom „úrade práce“ a majú možnosť zúčastňovať sa zadarmo rôznych podporných programov a programov odborného vzdelávania.
- Od januára 2019 je oprávnenie zamestnať sa uvedené priamo v ich povolení na prechodný pobyt (oranžová karta).
- ŽoA sú oprávnení pracovať až do prijatia rozhodnutia CGRS (Generálny komisár pre utečencov a osoby bez štátnej príslušnosti) alebo v prípade odvolania až do oznámenia záporného rozhodnutia CALL (Rada pre spory v cudzineckom práve).

Informácia dostupná [TU](#) alebo [TU](#).

BULHARSKO

- **Po 3 mesiacoch od podania žiadosti o azyl.**
- ŽoA majú prístup ku všetkým typom pracovných pozícií a sociálnych benefitov vrátane podpory v nezamestnanosti a prístupu k odbornému vzdelávaniu.

Informácia dostupná [TU](#) alebo [TU](#).

CHORVÁTSKO

- **Po 9 mesiacoch od podania žiadosti o azyl** – oprávnenie pracovať trvá až do konečného rozhodnutia o ich žiadosti.

Informácia dostupná [TU](#) alebo [TU](#).

CYPRUS

- **Po 1 mesiaci od podania žiadosti o azyl.**
- ŽoA majú možnosť zamestnať sa iba v určitých sektورoch špecifikovaných vyhláškou príslušného ministerstva (napr. poľnohospodárstvo, chov zvierat, rybárstvo, spracovanie odpadu, pracovníci čerpacích staníc, predaj a distribúcia informačných a reklamných materiálov, rozvoz jedál a pod.).

Informácia dostupná [TU](#), [TU](#) alebo [TU](#).

ČESKO

- **Po 6 mesiacoch od podania žiadosti o azyl** – ŽoA musí požiadať o vydanie povolenia na zamestnanie na krajskej pobočke úradu práce (bez testu trhu práce).

Informácia dostupná [TU](#) alebo [TU](#).

FÍNSKO

- **Po 3 mesiacoch** od podania žiadosti o azyl v prípade, že ŽoA sa preukáže platným pasom alebo iným cestovným dokumentom.
- **Po 6 mesiacoch** od podania žiadosti o azyl v prípade, že ŽoA nemá žiadny cestovný doklad.

Informácia dostupná [TU](#) a [TU](#).

ESTÓNSKO

- **Po 6 mesiacoch od podania žiadosti o azyl.**

Informácia dostupná [TU](#).

FRANCÚZSKO

- **Po 6 mesiacoch od podania žiadosti o azyl.**

Informácia dostupná [TU](#).

GRÉCKO

- **Po 6 mesiacoch od podania žiadosti o azyl.**

Informácia dostupná [TU](#).

HOLANDSKO

- **Po 6 mesiacoch od podania žiadosti o azyl** môže ŽoA pracovať celkom 24 týždňov počas 12 mesiacov, a to za predpokladu, že jeho žiadosť bude počas tejto doby posudzovaná a ŽoA sa bude zdržiavať v prijímacom centre
- Predtým, ako môže ŽoA začať pracovať, musí preňho zamestnávateľ požiadať o povolenie na zamestnanie – ŽoA musí na získanie povolenia na zamestnanie splniť viaceré kumulatívne podmienky, ktoré sú dostupné [TU](#).

Informácia dostupná [TU](#) a [TU](#).

ÍRSKO

- Od 21. januára 2021 **po 6 mesiacoch od podania žiadosti o medzinárodnú ochranu.**
- Platnosť povolenia je 12 mesiacov s možnosťou obnovenia až do konečného rozhodnutia vo veci žiadosti o azyl (vyčerpania všetkých opravných prostriedkov)
- ŽoA môže tiež vykonávať prácu ako živnostník

Informácia dostupná [TU](#).

LITVA

- ŽoA nemôžu počas azylového konania pracovať. Dĺžka trvania azylového konania však nesmie prekročiť (v praxi ani neprekračuje) 6 mesiacov, na základe čoho je takáto právna úprava v súlade s prijímacou smernicou

Informácia dostupná [TU](#).

LOTYŠSKO

- **Po 6 mesiacoch od podania žiadosti o azyl.**

Informácia dostupná [TU](#).

LUXEMBURSKO

- **Po 6 mesiacoch od podania žiadosti o azyl.**
- ŽoA musí prejsť testom trhu práce (prednosť majú občania EÚ/EHP a štátne príslušníci tretích krajín s platným povolením k pobytu evidovaní ako uchádzači o zamestnanie)
- Pracovné povolenie je platné 6 mesiacov s možnosťou jeho obnovenia
- Pracovné povolenie sa viaže na konkrétnu pracovnú pozíciu a konkrétneho zamestnávateľa

Informácia dostupná [TU](#).

MAĎARSKO

- Právo ŽoA pracovať bolo pozastavené v dôsledku vyhlásenia „krízového stavu v dôsledku masovej migrácie“ počnúc marcom 2017. ŽoA, ktorí sú v tranzitných zónach, tak za súčasnej situácie nemajú právo pracovať. Toto nariadenie je v zjavnom rozpore s čl. 15 prijímajúcej smernice.
- Pred vyhlásením krízového stavu, mali ŽoA možnosť pracovať v priestoroch prijímajúceho strediska bez potreby pracovného povolenia. Mimo prijímajúceho strediska mali možnosť pracovať po 9 mesiacoch od podania žiadosti o azyl na základe pracovného povolenia v súlade s všeobecnými podmienkami platnými pre cudzincov (test trhu práce – prednosť mali občania Maďarska/EÚ/EHP). Zamestnávateľ musel požiadať o pracovné povolenie pre ŽoA s platnosťou na 1 rok, s možnosťou obnovenia.
- Od januára 2010 majú právo pracovať, za podmienok špecifikovaných vyššie, len tí žiadatelia, ktorí sa zdržiavajú v súkromnom ubytovaní.

Informácia dostupná [TU](#) a [TU](#).

MALTA

- V praxi je to **od momentu podania žiadosti o azyl** resp. získania pracovného povolenia
- Prospektívny zamestnávateľ musí v mene ŽoA požiadať o vydanie pracovného povolenia, ktoré je viazané na konkrétné miesto u toho zamestnávateľa.
- Pracovné povolenie sa pre ŽoA vydáva s platnosťou od 3-6 mesiacov v závislosti od štadia azylového konania. Za vydanie a obnovenie pracovného povolenia sa platí poplatok.

Informácia dostupná [TU](#), [TU](#) a [TU](#).

POLSKO

- **Po 6 mesiacoch od podania žiadosti o azyl.**
- ŽoA, ktorí sú oprávnení pracovať, sa vydá osvedčenie, ktoré spolu s dočasným dokladom totožnosti oprávňuje ŽoA pracovať. Osvedčenie je platné až do konečného rozhodnutia o ich žiadosti.

Informácia dostupná [TU](#) a [TU](#).

NEMECKO

- **Po 3 mesiacoch** pobytu na federálnom území, ak sa ŽoA nachádzajú mimo prijímacích stredísk a majú povolenie na pobyt (tzv. Aufenthaltsgestattung). ŽoA musia zakaždým požiadať o vydanie pracovného povolenia s informáciami o konkrétnom pracovnom mieste
- V prípade ŽoA, ktorí sa zdržiavajú v prijímacích strediskách, tí môžu vstúpiť na pracovný trh po 18 až 24 mesiacoch – závisí od toho ako to má nastavené daný federálny štát v Nemecku.
- ŽoA pochádzajúci z bezpečných krajín pôvodu majú povinnosť zdržiavať sa v prijímacom stredisku po celú dobu azyllového konania a počas celej doby nemajú prístup k zamestnaniu.

Informácia dostupná [TU](#) a [TU](#).

PORUGALSKO

- **Od momentu podania žiadosti o azyl**, resp. od vydania dočasného povolenia na pobyt (dokladu o pobete) – zvyčajne otázka niekoľkých dní.
- ŽoA, ktorí s oprávnením vstupu na pracovný trh môžu taktiež využiť podporné programy a opatrenia v oblasti zamestnávania – odborné kurzy a pod.
- Test trhu práce sa neaplikuje.
- Vydanie **dočasného povolenia na pobyt, ktoré výslovne obsahuje oprávnenie pracovať**, je bezplatné.

Informácia dostupná [TU](#).

RAKÚSKO

- **Po 3 mesiacoch od prijatia žiadosti o azyl** do riadneho konania môže zamestnávateľ získať povolenie na zamestnanie pre ŽoA za predpokladu, že pred týmto dátumom nebolo v azyllovom konaní prijaté konečné rozhodnutie.
- Uplatňuje sa test trhu práce, v rámci ktorého sa skúma, či dané miesto nemôže byť obsadené občanom Rakúska/EÚ/EHP alebo štátnym príslušníkom tretej krajiny, ktorý má na území Rakúska legálny pobyt.
- Oprávnenie pracovať je viazané na sezónne práce v cestovnom ruchu, poľnohospodárstve alebo lesníctve. Sezónne práce sú limitované ročnými kvótami pre každú spolkovú provinciu, pričom pracovné povolenie je možné vydáť maximálne na obdobie 6 mesiacov. Od 1. apríla 2018 môžu byť ŽoA zamestnaní aj prostredníctvom poukazov na služby v súkromných domácnostíach (napr. záhradníctvo, upratovanie alebo starostlivosť o deti atď.).

Informácia dostupná [TU](#).

SLOVINSKO

- **Po 9 mesiacoch od podania žiadosti o azyl**
- Právo na voľný prístup na trh práce zahŕňa výkon zamestnania ako aj samostatne zárobkovej činnosti.
- Po deviatich mesiacoch majú ŽoA tiež prístup k odbornému vzdelávaniu.

Informácia dostupná [TU](#).

RUMUNSKO

- **Po 3 mesiacoch od podania žiadosti o azyl.**
- Prístup na trh práce pre ŽoA sa poskytuje za rovnakých podmienok ako občanom, nerobí sa test trhu práce, neaplikujú sa žiadne odvetvové obmedzenia ani iné obmedzenia.
- ŽoA môžu využívať sprostredkovateľské služby, odborné informačné a poradenské služby poskytované úradmi práce pre uchádzačov o zamestnanie. ŽoA sa môžu taktiež zúčastniť na programe odborného vzdelávania alebo hodnotenia odborných spôsobilostí získaných neformálnymi prostriedkami.

Informácia dostupná [TU](#) alebo [TU](#).

ŠPANIELSKO

- **Po 6 mesiacoch od podania žiadosti o azyl.**
- Po uplynutí 6 mesiacov môžu ŽoA požiadať o obnovenie svojej „červenej karty“ (tzv. tarjeta roja), na ktorej už bude vyznačené ich oprávnenie pracovať s dobowou platnosťou daného dokumentu.
- Právo zamestnať sa je univerzálne, nie je limitované na žiadne odvetvia.
- Prijímacie strediská organizujú pre ŽoA odborné a jazykové vzdelávanie.
- ŽoA sú poskytované rôzne podporné systémy pracovnej integrácie, ktoré zahŕňajú personalizované poradenské rozhovory, školenia pred zamestnaním sa, odborné školenia a aktívnu podporu pri hľadaní zamestnania.

Informácia dostupná [TU](#) a [TU](#).

ŠVÉDSKO

- **Od momentu podania žiadosti o azyl.**
- Aby mohli ŽoA pracovať počas azylového konania, musia získať „certifikát AT-UN“. Ten získajú, ak splnia nasledovné podmienky: (1) preukážu sa nejakými dokladmi, ktoré potvrdia ich identitu, (2) musia mať nad 16 r., (3) Švédsko musí byť krajina zodpovedná za posúdenie ich žiadosti o azyl, (4) existujú „opodstatnené dôvody“ ich žiadosti o azyl, (5) nebolo im vydané rozhodnutie o odmietnutí vstupu s okamžitou platnosťou.
- Oprávnenie ŽoA pracovať trvá až do prijatia konečného rozhodnutia o ich žiadosti o azyl, a to aj počas odvolacích konaní, pričom môže presiahnuť aj toto obdobie, ak ŽoA spolupracuje na príprave jeho dobrovoľného návratu do krajiny pôvodu.
- Tí, ktorí si nájdú zamestnanie počas azylového konania, môžu zmeniť svoj status zo ŽoA na pracujúceho migranta, ak sa im podarí pracovať najmenej 4 mesiace pred právoplatnosťou rozhodnutia o zamietnutí ich žiadosti o azyl, majú platný pas a zamestnávateľ ich má záujem ďalej zamestnávať (pracovná zmluva najmenej po dobu 1 roka).

Informácia dostupná [TU](#), [TU](#), [TU](#) a [TU](#).

TALIANSKO

- **Po 60 dňoch od podania žiadosti o azyl.**

Informácia dostupná [TU](#) a [TU](#).

SPOJENÉ KRÁĽOVSTVO

- Po 12 mesiacoch od podania žiadosti o azyl.
- Možnosť zamestnať sa iba v nedostatkových pozíciach, ktoré sú uvedené na zozname nedostatkových profesíí vydávaným Ministerstvom vnútra.

Informácia dostupná [TU](#) a [TU](#).

NÓRSKO

- **Okamžite po získaní pracovného povolenia.**
- Podmienky pre získanie pracovného povolenia sú: (1) absolvovanie azyllového pohovoru (výnimkou sú ŽoA zo Sýrie, Eritrei a Turecka), (2) predloženie platného pasu alebo pokiaľ sa ŽoA zdržiava v prijímacom stredisku, pas nie je potrebný, ak príslušný úrad (UDI) nemá žiadne pochybnosti o identite ŽoA, (3) v azyllovom konaní ešte nebolo rozhodnuté, a (4) nesmie sa jednať o Dublinský prípad.

Informácia dostupná [TU](#) a [TU](#).

DÁNSKO

- **Po 6 mesiacoch od podania žiadosti o azyl**, potom iba za splnenia špecifických podmienok.
- Zoznam všetkých špecifických podmienok je možné nájsť [TU](#).

Informácia dostupná [TU](#).



© LIGA ZA ĽUDSKÉ PRÁVA
MAREC 2021