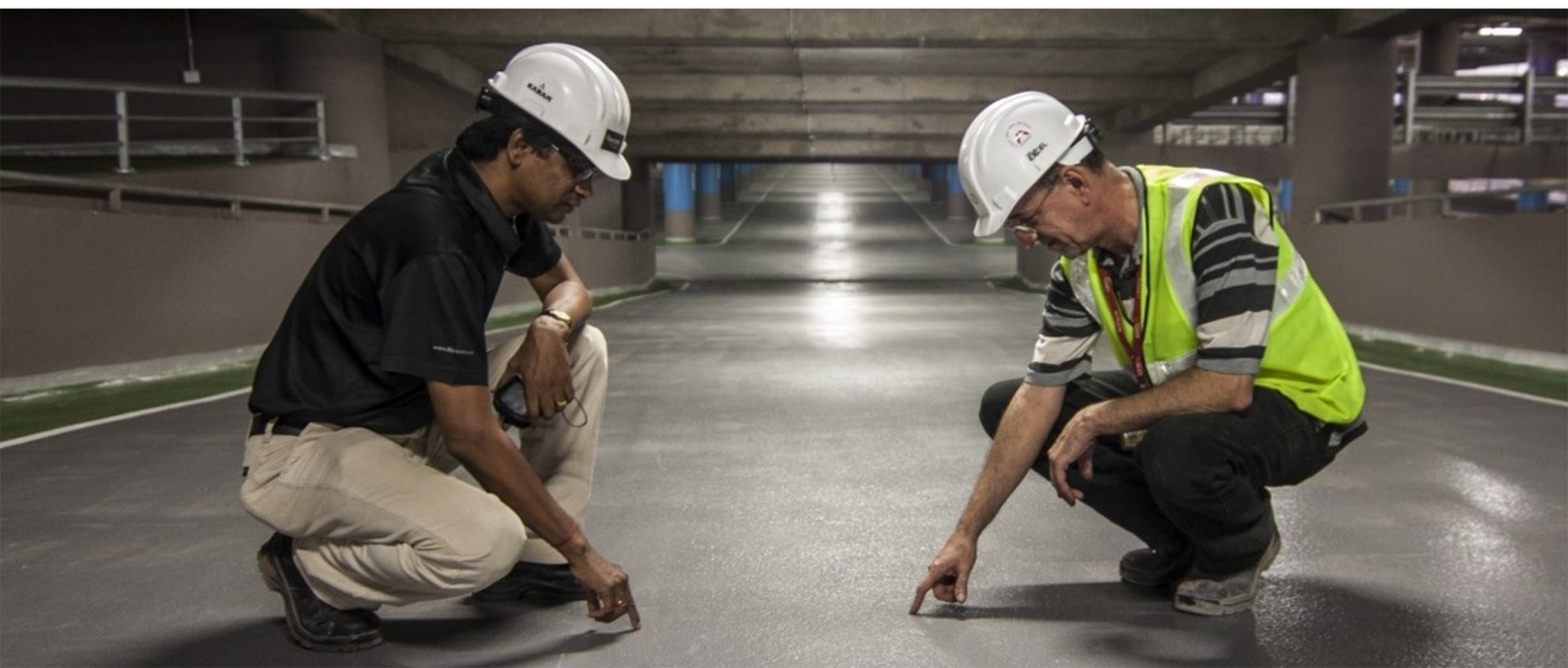




Inštitút pre výskum
práce a rodiny



Odstraňovanie bariér a zvyšovanie úrovne BOZP u zahraničných pracovníkov

I. etapa

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Bratislava, 2019



Odstraňovanie bariér a zvyšovanie úrovne BOZP u zahraničných pracovníkov

I. etapa

Správa z výskumnej úlohy

Zodpovedná riešiteľka: RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Bratislava, 2019

Výskumná úloha:

Odstraňovanie bariér a zvyšovanie úrovne BOZP u zahraničných pracovníkov, I. etapa

Zadávateľ úlohy:

Sekcia práce, MPSVR SR

Zodpovedná riešiteľka:

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Obdobie riešenia výskumnej úlohy:

január 2019 - december 2019

Uloženie výstupu:

© Inštitút pre výskum práce a rodiny, Župné nám. 5-6, 812 41 Bratislava

Forma archivácie:

printová, elektronická

Počet výtlačkov: 5 (päť)

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Anotácia

Výskumný projekt sa zameriava najmä na analýzu zamestnávania zahraničných pracovníkov ako celku v Slovenskej republike, s väčším dôrazom na cudzích pracovníkov z tretích krajín a ich pracovné podmienky a zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, nelegálne zamestnávanie a nelegálnu prácu, a na kultúrne odlišnosti a možnosti komunikácie a sociálnej práce s cudzími pracovníkmi. Hlavným cieľom je napomôcť k presadzovaniu rovnakých podmienok, odstraňovania bariér, diskriminácie a znižovania pracovných úrazov a zvyšovanie celkovej úrovne pracovných podmienok zahraničných pracovníkov. Ide o 2-ročný výskumný projekt. Správa z výskumnej úlohy poskytuje analýzy podmienok zamestnávania, pobytu, pracovných podmienok a BOZP cudzích pracovníkov a možnosti komunikácie a odstraňovania bariér - jazykových či stereotypov.

Kľúčové slová

zahraničný pracovník, pracovné podmienky, komunikácia, odstraňovanie bariér

Annotation

The research project focuses in particular on the analysis of the employment of foreign workers as a whole in the Slovak Republic with a greater emphasis on third-country workers and their working conditions and ensuring health and safety at work, illegal employment and illegal work and cultural differences and communication options; social work with foreign workers. The main objective is to help promote a level playing field, remove barriers, discriminate and reduce occupational accidents and increase the overall level of working conditions for foreign workers. This is a 2-year research project. The report from the research task provides analyzes of the conditions of employment, residence, working conditions and health and safety of foreign workers and the possibilities of communication and removal of barriers - language or stereotypes.

Key words

foreign worker, working conditions, communication, removing barriers

Obsah

ZOZNAM GRAFOV, OBRÁZKOV A TABULIEK	5
ZOZNAM SKRATIEK A SYMBOLOV	6
ZOZNAM PRÍLOH	6
ÚVOD	7
1. VÝSKUMNÁ ÚLOHA - CIELE A PRÍSTUP K JEJ RIEŠENIU	9
2. SÚČASNÝ STAV ZAMESTNÁVANIA A POBYTU ZAHRANIČNÝCH PRACOVNÍKOV V SR	19
2.1 Cudzí štátni príslušníci a cudzí zamestnanci v SR	19
2.2 Podmienky pobytu cudzích štátnych príslušníkov z tretích krajín na území SR	32
2.3 Podmienky zamestnávania cudzích štátnych príslušníkov so zreteľom na tretie krajiny	34
2.4 Úloha vybraných inštitúcií pri zamestnávaní cudzincov v SR	40
2.5 Pracovné podmienky a BOZP cudzích zamestnancov	49
2.6 Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie cudzích zamestnancov	52
2.7 Pracovná úrazovosť cudzích pracovníkov	56
3. KOMUNIKÁCIA A KULTÚRNE ODLIŠNOSTI CUDZÍCH PRACOVNÍKOV ...	59
3.1 Kultúrne odlišnosti cudzích pracovníkov a jazyková bariéra a komunikácia	59
3.2 Interkultúrne kompetencie a komunikácia	62
3.3 Sociálna práca s cudzími pracovníkmi	71
ZÁVER	73
Použitá literatúra a zdroje	76

ZOZNAM GRAFOV, OBRÁZKOV A TABULIEK

- Graf č. 1 Najpočetnejšie skupiny cudzincov z EÚ na základe občianstva (s. 24)
- Graf č. 2 Najpočetnejšie skupiny cudzincov z EÚ podľa krajiny narodenia (s. 25)
- Graf č. 3 Najpočetnejšie skupiny cudzincov z krajín mimo EÚ podľa občianstva (s. 26)
- Graf č. 4 Otázka: Prečo riešite nedostatok pracovných síl zamestnávaním cudzincov? (s. 30)
- Graf č. 5 Otázka: Akým spôsobom riešite nedostatok pracovných síl? (s. 30)
- Graf č. 6 Otázka: Do akej miery je podľa Vás na Slovensku rozšírené zamestnávanie cudzincov načierno? (s. 31)
-
- Obr. č. 1 Cudzinci z tretích krajín v SR (s. 27)
- Obr. č. 2 Cudzinci z tretích krajín v SR podľa typu pobytu (s. 28)
- Obr. č. 3 Krajiny pôvodu cudzincov v SR (s. 29)
- Obr. č. 4 Typy pobytov cudzincov v SR (s. 29)
- Obr. č. 5 Vývoj počtu pracujúcich cudzincov na Slovensku (s. 38)
-
- Tab. č.1 Výhody/nevýhody zamestnávania cudzincov z tretích krajín v porovnaní s ostatnými krajinami V4 (s. 32)
- Tab. č. 2 Prehľad základných povinností zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnávaniu cudzinca (s. 42)
- Tab. č. 3 Prehľad o počtoch nelegálne zamestnávaných FO v roku 2018 za NIP (s. 56)
- Tab. č. 4 Pracovná úrazovosť štátnych príslušníkov Európskej únie a štátnych príslušníkov tretej krajiny vykonávajúcich prácu na území Slovenskej republiky za roky 2014 – 2018 (s. 57)
- Tab. č. 5 Závažné pracovné úrazy s následkom smrti (SPÚ) (s. 57)
- Tab. č. 6 Závažné pracovné úrazy s ťažkou ujmovou na zdraví (ŤUZ) (s. 58)

ZOZNAM SKRATIEK A SYMBOLOV

BOZP - bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

MPSVR SR - Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

IP - inšpekcia práce

EA BOZP - Európska agentúra pre BOZP

ÚPSVaR SR - Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR

PZ SR - Policajný zbor SR

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha č. 1

Ako zvýšiť svoje interkultúrne kompetencie a zlepšiť komunikáciu medzi ľuďmi z odlišných kultúr?

Príloha č. 2

Skúsenosti zamestnávateľov so zamestnávaním cudzincov v SR

ÚVOD

„Motívy migrácie štátnych príslušníkov tretích krajín sú rôzne, najčastejšie je to motív ekonomický. Aj keď sa vo všeobecnosti migrácia osôb stáva pre mnohé štáty nástrojom na riešenie demografických a hospodárskych otázok, prináša so sebou množstvo rizík, ktoré nemôžu byť ignorované.“

Pôsobenie cudzincov v ekonomickom živote predstavuje v súčasnosti aktuálnu tému všetkých hospodársky rozvinutých krajín. Dôvody migrácie sú rôzne. Cudzinci sa v domovskej krajine môžu stretávať s rozličnými druhmi predsudkov, na základe ktorých sú v domácej krajine postihovaní a v zahraničí hľadajú určitú formu medzinárodnej ochrany.

Po rozšírení Európskej únie sa pokračuje v rozlišovaní medzi príslušníkmi členských štátov Európskej únie a tretích štátov. Migrácia vo vnútri Spoločenstva zostáva na nízkej úrovni a to z praktických dôvodov, hlavne kvôli jazykovým bariéram a nie kvôli právnym prekážkam, pretože základné zmluvy zaručujú voľný pohyb osôb a ich usadzovanie sa.

Vplyv migrantov ako zamestnancov a podnikateľov na ekonomický a sociálny život bol a je predmetom viacerých analýz. Tematikou migrácie sa vo svete v Európe i v Slovenskej republike zaoberá mnoho štátnych i súkromných inštitúcií a organizácií. Problematika migrácie je predmetom štatistických zisťovaní, rôznych prieskumov. Neoddeliteľnou súčasťou tohto skúmania by mal byť aj pohľad na pracovné podmienky, pracovnoprávne vzťahy a bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov, ktorí prichádzajú na slovenský trh práce zo zahraničia.

Výskumný projekt sa zameriava najmä na analýzu zamestnávania zahraničných pracovníkov ako celku v Slovenskej republike s väčším dôrazom na cudzích pracovníkov z tretích krajín a ich pracovné podmienky a zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, nelegálne zamestnávanie a nelegálnu prácu a na kultúrne odlišnosti a možnosti komunikácie a sociálnej práce s cudzími pracovníkmi.

Predkladaná správa je I. etapou riešenia výskumnej úlohy a výsledky a zistenia budú podkladom pre riešenie II. etapy v roku 2020.

Na základe zistených informácií sa predpokladá v II. etape návrh vhodných spôsobov pre prevenciu pracovných úrazov, predchádzanie nelegálnemu zamestnávaniu a zabezpečenie informačnej podpory a osvetu a dostupnosti základných informácií o BOZP, pracovných podmienkach cudzích pracovníkov v Slovenskej republike. Praktickým výstupom bude aj spracovanie osnovy a základných dokumentov pre vzdelávanie a informovanie cudzích pracovníkov vo vybraných jazykových mutáciách.

Využitie výsledkov výskumnej úlohy sa predpokladá v legislatívnej, dozornej praxi a v praxi zamestnávateľov a v neposlednej miere aj u zástupcov zamestnancov. Výsledky výskumného projektu prispievajú k napĺňaniu priorít a cieľov Stratégie politiky BOZP v SR. Očakávané výsledky riešenia budú slúžiť aj ako podklady pre koncepčnú a metodickú činnosť v oblasti BOZP a celkovú orientáciu sociálnej politiky rezortu MPSVR SR.

1. VÝSKUMNÁ ÚLOHA - CIELE A PRÍSTUP K JEJ RIEŠENIU

Výskumná úloha „Odstraňovanie bariér a zvyšovanie úrovne BOZP u zahraničných pracovníkov“ a riešenie I. etapy poskytuje analýzu uplatnenia cudzích štátnych príslušníkov na trhu práce v Slovenskej republike. Taktiež prináša pohľad na ich pracovné podmienky a BOZP.

Cieľom výskumnej úlohy je prispieť k zvyšovaniu povedomia cudzích pracovníkov o pracovných podmienkach a BOZP na pracovnom trhu v Slovenskej republike a tak prispieť k presadzovaniu rovnakých podmienok, odstraňovaniu bariér, diskriminácie, znižovaniu pracovnej úrazovosti a k zvyšovaniu kultúry bezpečnosti práce a pozitívnemu vnímaniu cudzích pracovníkov na Slovensku a zároveň povedomia zamestnávateľov o podmienkach zamestnávania cudzích pracovníkov a možnostiach odstraňovania bariér pri ich zamestnávaní.

Čiastkové ciele:

- analýza a zmapovanie informačných zdrojov a údajov o stave a vývoji zamestnávania cudzích pracovníkov na Slovensku,
- analýza prieskumov a štatistík o údajov o stave a vývoji zamestnávania cudzích pracovníkov na Slovensku,
- analýza pracovných podmienok a BOZP cudzích pracovníkov na Slovensku,
- analýza pracovných úrazov a chorôb z povolania u cudzích pracovníkov z dozornej činnosti Inšpekcie práce na Slovensku,
- analýza bariér a komunikačných možností pri práci s cudzími pracovníkmi.

Výskumná úloha reflektuje ciele Európskej stratégie politiky BOZP s výhľadom do roku 2020, ktorú pripravila aj Európska komisia pod názvom „Strategický rámec BOZP na roky 2014-2020, ďalej Stratégiu politiky BOZP v Slovenskej republike s výhľadom do roku 2020, Hlavné priority Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v oblasti výskumu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a spôsob ich financovania na roky 2012 až 2015 a Priority výskumu BOZP v Európe na roky 2013 až 2020“.

Pre správne pochopenie cieľov výskumu je potrebné vymedzenie niektorých pojmov, inštitúcií a politík EÚ a SR. V texte sa vyskytuje pojem *cudzí zamestnanec* (pre potreby zjednodušenia textu), myslí sa tým *cudzí štátny príslušník na trhu práce v SR*.

Cudzinec

Migrácia

Migrant

Štátny príslušník tretej krajiny

Utečenec/Azylant

Žiadateľ o azyl

Nelegálne zamestnávanie

Nelegálny zamestnanec

Sezónne zamestnanie štátnych príslušníkov tretích krajín

Pracovné podmienky

Multikulturalizmus

Interkultúrny dialóg

a ďalšie.

Migrácia je pohyb osôb alebo skupiny osôb v geografickom alebo sociálnom priestore, spojený s prechodnou alebo trvalou zmenou pobytu. Slovo migrácia pochádza z latinského *migration*, v zmysle putovať, zmena, presun. Ide teda o pohyb osôb alebo skupín osôb v geografickom a sociálnom priestore spojený s prechodnou alebo trvalou zmenou miesta pobytu. Medzinárodná migrácia môže mať rôzne podoby. Najjednoduchšie rozdelenie medzinárodnej migrácie je na *legálnu* a *nelegálnu*. Legálna migrácia je vstup do krajiny (prekročenie hraníc) s platnými dokladmi, vízom, alebo príslušným povolením na pobyt. Nelegálna migrácia je vstup do danej krajiny bez platných dokladov, bez platného víza, alebo bez povolenia na pobyt.

Migrant je človek, ktorý migruje, mení dočasne alebo natrvalo miesto svojho obvyklého pobytu. Ak odchádza zo svojej krajiny pôvodu, označujeme ho ako **emigranta**. Ak prichádza do krajiny inej než je krajina jeho pôvodu, hovoríme o **imigrantovi**.

V tomto zmysle je migrant osoba, ktorá z akýchkoľvek dôvodov dočasne alebo trvalo zmenila miesto svojho trvalého, respektíve obvyklého, pobytu buď z jednej časti krajiny do inej (vnútroštátna migrácia) alebo z jednej krajiny do druhej (medzinárodná, resp.

zahraničná migrácia). Slovenský právny poriadok však nepoužíva pojem migrant, ale cudzinec.

Cudzinec je osoba, ktorá nie je občanom krajiny, na území ktorej sa nachádza. Podľa zákona o pobyte cudzincov sa cudzincom rozumie každý, kto nie je štátnym občanom Slovenskej republiky (SR). Pobyt občanov Únie - ktorí sú takisto z pohľadu zákona cudzincami - sa však spravuje osobitným režimom.

Štátny príslušník tretej krajiny je občan krajiny, ktorá nie je súčasťou Európskej únie alebo Európskeho hospodárskeho priestoru. Štátnym príslušníkom tretej krajiny je každý, kto nie je občanom Slovenskej republiky ani občanom Únie a je ním aj osoba bez štátnej príslušnosti. Na Slovensku je legislatívne pojem **utečenec** nahradený slovom **azylant** a na základe zákona o azyle je možné utečencom udeliť azyl alebo doplnkovú ochranu. Udelenie azylu na Slovensku sa začína podaním žiadosti o udelenie azylu na príslušnom policajnom útvere a následným pohovorom s azylantom.

Štátne občianstvo je trvalý právny vzťah medzi fyzickou osobou a štátom, ktorého obsahom je súbor vzájomných práv a povinností stanovených právnym poriadkom daného štátu. Štátne občianstvo SR možno podľa zákona č. 40/1993 Z. z. o štátnom občianstve SR v znení neskorších predpisov nadobudnúť narodením, voľbou, osvojením alebo udelením.

Žiadateľ o azyl - podľa zákona o azyle najmä štátny príslušník inej krajiny alebo osoba bez štátnej príslušnosti, ktorá na útvare Policajného zboru SR vyhlási, že žiada o azyl na území Slovenskej republiky.

Nelegálne zamestnávanie je zamestnávanie právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá je podnikateľom, ak využíva závislú prácu

- a) fyzickej osoby a nemá s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu
- b) fyzickej osoby, má s ňou založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu a neprihlásila ju do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej

práce a nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra alebo

c) štátneho príslušníka tretej krajiny a nie sú splnené podmienky na jeho zamestnávanie podľa osobitného predpisu.

Nelegálne zamestnávanie je aj zamestnávanie štátneho príslušníka tretej krajiny, ktorý sa zdržiava na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom a ktorý vykonáva závislú prácu.

Nelegálny zamestnanec je zamestnanec, ktorý nemá so zamestnávateľom uzatvorenú platnú pracovnú zmluvu.

Pobyt

Podľa zákona o pobyte cudzincov rozlišujeme tri druhy pobytov štátnych príslušníkov tretích krajín:

- Prechodný pobyt - oprávňuje štátneho príslušníka tretej krajiny zdržiavať sa, vycestovať a opätovne vstupovať na územie SR v čase, na ktorý mu bol udelený. Zväčša je viazaný na jeden účel. Podľa zákona o pobyte cudzincov môže štátny príslušník tretej krajiny na Slovensku získať prechodný pobyt za účelom podnikania, zamestnania, štúdia, osobitnej činnosti, výskumu a vývoja, zlúčenia rodiny alebo plnenia služobných povinností civilnými zložkami ozbrojených síl. Prechodný pobyt je možné udeliť aj štátnemu príslušníkovi tretej krajiny, ktorý má priznané postavenie Slováka žijúceho v zahraničí, alebo ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte Európskej únie. Prechodný pobyt sa cudzincom udeľuje na rôzne dlhý čas v závislosti od jeho účelu, v prípade potreby možno požiadať o jeho obnovenie. Prechodným pobytom je aj modrá karta Európskej únie.
- Trvalý pobyt - štátny príslušník tretej krajiny môže na Slovensku získať trvalý pobyt na päť rokov, trvalý pobyt na neobmedzený čas alebo dlhodobý pobyt. Cudzinci s trvalým pobytom sa nestávajú automaticky občanmi SR.
- Tolerovaný pobyt - špecifický druh pobytu, ktorý možno udeliť cudzincovi najviac na 180 dní za predpokladu, že existuje prekážka jeho administratívneho vyhostenia, alebo jeho vycestovanie nie je možné a jeho zaistenie nie je účelné, alebo ak je cudzinec maloletým dieťaťom nájdeným na území SR, alebo ak je obeťou trestného činu obchodovania s ľuďmi, ak má najmenej 18 rokov, alebo ak to vyžaduje rešpektovanie jeho

súkromného a rodinného života, alebo ak bol nelegálne zamestnaný za osobitne vykorisťujúcich pracovných podmienok, alebo ak ide o nelegálne zamestnanú maloletú osobu.

Sezónne zamestnanie štátnych príslušníkov tretích krajín

Sezónnym zamestnaním je také zamestnanie, ktoré je viazané na určité obdobie roka (sezónu), vykonáva sa maximálne 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov a je zahrnuté v zozname odvetví sezónnych zamestnaní, ktorými sú poľnohospodárstvo, lesníctvo, rybolov, priemyselná výroba, stavebníctvo, ubytovacie a stravovacie služby.

Pracovné podmienky

Pracovné podmienky zamestnanca sú dôležitým faktorom, ktorý vplýva na pracovný výkon zamestnanca. Pracovné podmienky sú ustanovené právnymi predpismi a musia spĺňať základné požiadavky na rozvrhnutie pracovného času, odpočinok, zdravie a bezpečnosť zamestnancov. Pracovné podmienky sú fyzikálne, chemické, biologické, fyziologické, psychologické a sociologické faktory pôsobiace na zdravie a pracovnú výkonnosť človeka v pracovnom procese; sú ovplyvňované režimom práce, odpočinkom a technickým stavom pracovného prostredia.

Multikulturalizmus

Stav - koexistencia rôznych sociokultúrnych skupín so špecifickými systémami inštitúcií, tradícií, významov, postojov a hodnôt. **Proces** - dynamická výmena rôznych prejavov kultúry, vzájomné ovplyvňovanie rôznorodých kultúrnych systémov, prípadne aj vznik nových. **Teória** - multidisciplinárna oblasť výskumu rôznych aspektov kultúrnej rozmanitosti a odlišných kultúrnych systémov. **Cieľ** - súbor ideí alebo spoločenský/politický program usilujúci sa o vytvorenie pluralitnej spoločnosti, ktorá je založená na princípoch tolerancie, rešpektu, dialógu a spolupráce a zahŕňa viacero odlišných sociokultúrnych skupín.

Integrácia

Proces, počas ktorého dochádza k približovaniu sa domáceho obyvateľstva a migrantov žijúcich v krajine do jednej spoločnosti. Ide o obojstranný proces, ktorý si vyžaduje

prispôsobovanie zo strany migrantov na jednej strane a vytvorenie podmienok pre integráciu migrantov na strane druhej.

Interkultúrny dialóg

Otvorená a úctivá výmena pohľadov a názorov medzi jednotlivcami a skupinami s rozličným etnickým, kultúrnym, náboženským a jazykovým pozadím založená na vzájomnom porozumení a rešpekte.

Vymedzenie inštitúcií a pojmov s problematikou migrácie a zamestnávania cudzincov

Medzinárodná organizácia pre migráciu (International Organization for Migration) (ďalej „IOM“) - IOM na Slovensku - Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) pôsobí na Slovensku od roku 1996. Medzi hlavné oblasti činnosti patria asistované dobrovoľné návraty, integrácia migrantov, prevencia obchodovania s ľuďmi a pomoc obchodovaným osobám, aktivity v oblasti presídľovania utečencov a koordinácia aktivít Európskej migračnej siete.

Európska migračná sieť (European Migration Network), ďalej „EMN“ - EMN poskytuje aktuálne, objektívne, spoľahlivé a porovnateľné informácie o migrácii a azyly na účely tvorby politik EÚ. Koordinátorom Národného kontaktného bodu EMN v SR je Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM).

Národný kontaktný bod EMN SR

V každom členskom štáte EÚ je vytvorený Národný kontaktný bod EMN (ďalej len „NKB“), ktorý sa skladá z minimálne troch zástupcov z jednej alebo z rôznych inštitúcií. V druhom prípade jedna z inštitúcií vystupuje ako národný koordinátor. V Slovenskej republike NKB sa skladá z IOM Medzinárodnej organizácie pre migráciu - Úrad v Bratislave (národný koordinátor), Úradu hraničnej a cudzineckej polície MV SR (Ministerstvo vnútra „ďalej MV SR“, Migračného úrad SR, Sekcie legislatívy a vonkajších vzťahov MV SR, Sekcie medzinárodných vzťahov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ďalej „MPSVR SR“) a Sekcie sociálnej štatistiky a demografie Štatistického úradu SR. Koordinátorom na Slovensku je IOM Bratislava.

Strategické dokumenty a legislatíva v EÚ a SR v oblasti migrácie a zamestnávania

K najdôležitejším zákonom (smerniciam) EÚ v oblasti migrácie patria (v historickom poradí):

- Smernica 2003/86/ES o práve na zlúčenie rodiny;
- Smernica 2003/109/ES o právnom postavení štátnych príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom;
- Smernica 2004/114/ES o podmienkach prijatia študentov;
- Smernica 2005/71/ES týkajúca sa uľahčenia prijímania výskumných pracovníkov do EÚ;
- Smernica 2008/115/ES týkajúca sa návratu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území EÚ;
- Smernica 2009/50/ES o prijímaní vysokokvalifikovaných migrantov;
- Smernica 2009/52/ES o sankciách voči zamestnávateľom;
- Smernica 2011/95/ES 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 2013/32/EÚ o spoločných konaniach o poskytovaní a odnímaní medzinárodnej ochrany;
- Smernica 2013/33/EÚ, ktorou sa stanovujú normy pre prijímanie žiadateľov o medzinárodnú ochranu;
- Smernica 2014/36/EÚ o sezónnych pracovníkoch;
- Smernica 2014/66/EÚ o vnútropodnikových presunoch;
- Smernica 2014/67/EÚ o vysielaní pracovníkov;
- Smernica 2016/801/EÚ o študentoch a výskumných pracovníkoch.

V SR:

- Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky;
- Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020. Integračná politika Slovenskej republiky. Súhrnná správa o stave plnenia cieľov a opatrení Integračnej politiky Slovenskej republiky (za príslušný rok, zrušená uznesením

vlády č. 405/2018 zo dňa 5. septembra 2018) a Súhrnná správa o stave plnenia úloh, zámerov a cieľov migračnej politiky (za príslušný rok). Migračná politika Slovenskej republiky s výhľadom do roku 2020 (uznesenie vlády SR č. 574/ 2011);

- Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020 (uznesenie vlády SR č. 665/2014);
- Stratégia hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030;
- Zákon č. 404/2011 Z.z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o pobyte cudzincov“);
- Zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov.

Slovensko doteraz nepatrilo k tradičným cieľovým krajinám migrantov. Je kultúrne homogénnou krajinou, ktorej sa nedotkol dramatický nárast migrácie ani v priebehu 20. storočia, ani počas migračnej krízy od roku 2015. Až donedávna bola Slovenská republika takmer výlučne krajinou pôvodu migrantov - teda krajinou, z ktorej občania v minulom období z rôznych dôvodov migrovali do cudziny. Zámerom migračnej politiky Slovenskej republiky je zabezpečiť:

- ochranu národných záujmov Slovenskej republiky a realizáciu cieľov a priorít v oblasti migrácie, ako aj postup pri ich zabezpečovaní zo strany jednotlivých subjektov podieľajúcich sa na realizácii migračnej politiky,
- vytváranie podmienok v oblasti ľudských, materiálnych a finančných zdrojov a koordináciu kompetentných inštitúcií v tejto oblasti,
- aktívnu účasť Slovenskej republiky na tvorbe práva Európskych spoločenstiev a Európskej únie v oblasti migrácie,
- ďalšiu harmonizáciu právnych predpisov Slovenskej republiky s právom Európskych spoločenstiev a Európskej únie v oblasti migrácie,
- rozvoj inštitucionálneho rámca nevyhnutného na implementáciu politík v tejto oblasti.

Integrácia je dynamický obojstranný proces, ktorý si vyžaduje prispôsobovanie zo strany cudzincov na jednej strane a vytvorenie podmienok pre integráciu cudzincov na strane druhej. Slovenská republika sa prikláňa k integračnému modelu, ktorý je založený na obojstrannej adaptácii v integračnom procese. Cudzinci prispievajú k formovaniu spoločnej kultúry a zároveň ich väčšinová spoločnosť rešpektuje a podporuje ich

rôznorodosť. Slovenská republika sa zameriava na podporu riadenej legálnej imigrácie vysokokvalifikovaných pracovných síl z tretích krajín, ktoré prispejú k celkovej konkurencieschopnosti SR. Ide najmä o imigráciu študentov, vedeckých a výskumných pracovníkov, umelcov, podnikateľov a zahraničných Slovákov, žijúcich v rôznych krajinách. Z pohľadu EÚ nesú v procese integrácie spoločnú zodpovednosť všetky strany. Vyžaduje si to aktívnu participáciu prisťahovalcov, ktorá sa zakladá na rešpektovaní ich práv a povinností.

Integračné opatrenia musia viesť k existencii nástrojov a opatrení, ktoré umožnia cudzincom:

- zaradiť sa na pracovný trh,
- zvládnuť výučbu jazyka prijímajúcej krajiny,
- prístup ku vzdelaniu,
- prístup k zdravotnej starostlivosti,
- prístup k sociálnym službám,
- prístup k bývaniu a uznaniu kultúrnych špecifik,
- uznanie ich jasného právneho štatútu, účasti na občianskom a politickom živote, prípadne aj získanie štátneho občianstva SR.

Stratégia pracovnej mobility cudzincov v SR

„Nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily začína predstavovať vážnu hrozbu pre ďalší rast slovenských podnikov. A to aj napriek tomu, že úrady práce evidujú takmer 180 tisíc ľudí bez práce. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny preto pripravilo Stratégiu pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike, ktorá by mala tento problém dočasne riešiť.“

V spolupráci s viacerými rezortmi a sociálnymi partnermi vypracovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR strategický dokument, ktorý bude regulovať zamestnávanie pracovníkov z tretích krajín na Slovensku. „V žiadnom prípade nemáme záujem dovážať lacnú pracovnú silu a už vôbec nejde o otváranie hraníc pre všetkých. Ideme zrýchliť proces prijímania pracovníkov na nedostatkové pozície a iba v okresoch, kde je nezamestnanosť pod 5 %,“ hovorí minister práce, sociálnych vecí a rodiny, Ján Richter.

Dodáva, že prijímanie zahraničných pracovníkov neohrozí slovenských zamestnancov, poprípade ich mzdy či sociálny štandard. Zahraniční pracovníci u nás musia

pracovať za rovnakým podmienok ako domáci. Rezort práce bude naďalej robiť všetko preto, aby si v prvom rade našli prácu naši evidovaní nezamestnaní.

Stratégia obsahuje 23 krátkodobých opatrení, ktoré prijme vláda do roku 2020, a 27 dlhodobých s výhľadom do roku 2030. „Chcem zdôrazniť, že ide o dočasné opatrenia na riešenie aktuálneho nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily na slovenskom trhu práce. Po čase zvážime, či ich vzhľadom na aktuálne potreby ponecháme,“ dopĺňa zámer minister. Slovensko na rozdiel od krajín V4 naďalej ostáva krajinou, ktorá reguluje prísun legálnej kvalifikovanej pracovnej sily z tretích krajín, ktorý nespôsobí sociálny damping na trhu práce v SR.

Medzi krátkodobé opatrenia patrí napríklad skrátenie lehoty pre rozhodovanie o udelení prechodného pobytu v prípade nedostatkových zamestnaní z najviac 90 na najviac 30 dní od doručenia žiadosti. Zmení sa aj periodicita aktualizácie zoznamu zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily z ročnej na štvrťročnú. To povedie k rýchlemu a aktuálnemu prehľadu o potrebách zamestnávateľov. „Zároveň budú mať zamestnávatelia opäť povinnosť nahlasovať voľné pracovné miesta na úrad práce, aby sme mali predstavu o tom, ktoré profesie sú naozaj nedostatkové,“ informuje štátny tajomník ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Branislav Ondruš.

Stratégia počíta sa aj s umožnením agentúram dočasného zamestnávania prechodne prideliť štátnych príslušníkov tretích krajín na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi, avšak iba na nedostatkové profesie. Popritom plánuje ministerstvo práce posilniť špecializované útvary KOBRA, aby sa zlepšilo vyhľadávanie zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú cudzincov nelegálne. Tieto krátkodobé opatrenia by mali príslušné ministerstvá predložiť v podobe legislatívnych návrhov na rokovanie vlády do 10. novembra 2018.

Vláda Slovenskej republiky schválila *Stratégiu pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike* uznesením vlády SR č. 473 z dňa 10. októbra 2018.

2. SÚČASNÝ STAV ZAMESTNÁVANIA A POBYTU ZAHRANIČNÝCH PRACOVNÍKOV V SR

2.1 Cudzí štátni príslušníci a cudzí zamestnanci v SR

Pracovná migrácia je jednou zo základných - primárnych migrácií, ktoré sa odvíjajú na základe nerovnosti ekonomík, nesúvisia s vojnami ani náboženskými nepokojmi. Emigračné tlaky sú primárne výsledkom zvyšujúcich sa nerovností medzi krajinami, ktoré sú zase dôsledkom vnútorných faktorov pre menej rozvinuté krajiny a ich vzťahov s rozvinutými krajinami.

Spoločenská debata o pracovnej migrácii v súčasnosti evokuje, že do Európy prichádzajú milióny migrantov ročne. Pre objasnenie údajov uvádzaných médiami, ale i oficiálnymi štatistikami je nutné vnímať najprv kontext histórie pracovnej migrácie, pričom je dôležité dodať, že historické štatistiky presahujú aktuálne počty pracovných migrantov.

Po rozšírení Európskej únie sa pokračuje v rozlišovaní medzi príslušníkmi členských štátov Európskej únie a tretích štátov. Migrácia vo vnútri Spoločenstva zostáva na nízkej úrovni a to z praktických dôvodov, hlavne kvôli jazykovým bariéram a nie kvôli právnym prekážkam, pretože základné zmluvy zaručujú voľný pohyb osôb a ich usadzovanie sa. K migrácii dochádza najmä u vysoko kvalifikovaných osôb a u študentov, a čo je možno viac prekvapujúce, takisto u dôchodcov. V zásade by mal byť tento druh migrácie jedným z faktorov európskej integrácie.

Mobilita vysokokvalifikovaných pracujúcich vzrastá a tento jav do značnej miery súvisí s globalizáciou. Vysoko kvalifikované osoby môžu stimulovať hospodársky rozvoj krajiny alebo regiónu. Z tohto dôvodu sú európsky činitelia znepokojení nad „odlivom mozgov“ do USA. V Európe teda jestvujú viaceré druhy imigrácie. Ich charakteristiky sú do značnej miery podmienené históriou, politickými alebo kultúrnymi putami a geografickými podmienkami. Skutočnosťou však zostáva, že imigrácia je závažnou problematikou Európskej únie.

Najviac cudzincov pracuje spomedzi krajín Európskej únie (EÚ) v Luxembursku, Švajčiarsku či na Cypre. Naopak, krajiny strednej a východnej Európy pracovnú silu stále skôr vyvážajú ako dovážajú. Platí to aj v prípade Slovenska, kde je podiel cudzincov na

domácom pracovnom trhu zanedbateľný, i keď vlni medziročne ich počet rástol. Vyplýva to z najnovšej analýzy UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia.

V priemere v krajinách EÚ tvoria zahraniční pracovníci 8,2 % všetkých zamestnaných. Najviac cudzincov je zamestnaných najmä v krajinách západnej Európy. Luxembursko má jednoznačne najväčší podiel zahraničnej pracovnej sily, kde cudzinci tvoria viac ako polovicu všetkých zamestnaných.

„Približne štvrtinový podiel na zamestnanosti majú cudzinci aj vo Švajčiarsku, päťtinový na Cypre a Malte. Nadpriemerné zastúpenie cudzincov na trhu práce je aj v Írsku, Rakúsku, Nemecku či vo Veľkej Británii,“ priblížili analytici UniCreditu.

Vo väčšine krajín regiónu SVE vrátane Slovenska je podiel cudzincov na domácom pracovnom trhu zanedbateľný.

Slovensko sa v posledných rokoch zaradilo do skupiny štátov, ktoré majú problém získať pracovnú silu pre zamestnávateľov. Zamestnávatelia evidujú nedostatok pracovných síl a rast miezd. V porovnaní s minulými desaťročiami, kedy kvôli vysokej miere nezamestnanosti a nízkym mzdám priťahovalo Slovensko zahraničných investorov, je dnes zrejmé, že podmienky pre podnikanie a získavanie pracovného kapitálu sa v podmienkach SR významne menia.

„Slovensko je stále jednoznačne čistým vývozcom pracovnej sily,“ tvrdia analytici banky, s tým, že podľa ich odhadov by v zahraničí mohlo pracovať až okolo 10 % populácie v produktívnom veku, čo je viac ako 350 000 Slovákov. *„Kým počet Slovákov pracujúcich v zahraničí má už zrejme svoj vrchol za sebou, počet pracujúcich cudzincov na Slovensku sa vlni medziročne zvýšil o takmer 40 %,“* vyčíslili analytici.

Väčšina cudzincov sa však na Slovensku dlhodobo neusídlila a pracujú v krajine len krátkodobo. Tých, ktorí sa usadili, je len zanedbateľné množstvo.

„V porovnaní s obdobím pred piatich rokov sa síce ich počet na Slovensku zvýšil približne o tretinu, stále sa však dá považovať za zanedbateľný, keď nepresahuje ani 0,3 % všetkých zamestnaných v ekonomike,“ upozornili analytici banky.

Zahraniční pracovníci pôsobia pritom najmä na západe Slovenska a uplatnenie si našli najmä Srbi, Ukrajinci a Rumuni. *„Dopyt po novej pracovnej sile bude v tomto roku pravdepodobne slabnúť spolu so slabnúcim ekonomickým rastom v krajine. Prejaviť by sa to malo aj na zamestnávaní cudzincov, ich prílev na Slovensko by sa mohol začať citeľnejšie spomaľovať,“* predpokladajú analytici UniCreditu, ktorí však neočakávajú, že počet cudzincov pracujúcich na Slovensku začne výraznejšie klesať, hoci úplne vylúčiť sa

nedá ani tento variant. „V dôsledku veľkých regionálnych nerovnováh na domácom trhu práce by totiž zamestnávateľia na západe krajiny mali stále zápasiť s nedostatkom pracovnej sily, a to aj napriek tomu, že slabší ekonomický rast vypuklosť tohto problému aspoň čiastočne zmierni,“ dodali.

Rok 2017

Vstupom do EÚ sa slovenská ekonomika síce otvorila zahraničnej pracovnej sile, no len tej s vyberaným pôvodom a štátnou príslušnosťou. V posledných rokoch sa preto prijalo niekoľko zmien, ktoré firmám uľahčili najímanie pracujúcich z tretích krajín. Nastalo masové zamestnávanie ľudí zo Srbska či Ukrajiny. Prvá, z mája 2017, umožnila ľuďom z krajín mimo EÚ pracovať na Slovensku sezónne aj bez prechodného pobytu, ale najviac deväťdesiat dní počas obdobia jedného roka. Stačí povolenie na zamestnanie, resp. schengenské vízum, ak Slovensko nemá bezvízový styk s krajinou pôvodu zamestnanca. Zároveň si takíto pracovníci mohli už na Slovensku pobyť predĺžiť, ak požiadali o udelenie prechodného pobytu na účel sezónneho zamestnania. V takom prípade mohli zostať najviac 180 dní. Odvetvia, v ktorých bolo možno najímať ľudí na sezónne práce, pritom stanovila legislatíva z júna 2017. Hoci sezónne práce sú spájané najmä s poľnohospodárstvom, medzi vybrané sektory patrí aj priemyselná výroba, a tak sa tento režim zamestnávania využíva aj v priemyselných podnikoch.

Rok 2018

V roku 2018 na Slovensku pracovalo necelých 69 tisíc zamestnancov zo zahraničia, pričom najviac pochádzalo zo Srbska (13 600), Ukrajiny (11 800) a Rumunska (11 000). Pracujúci z týchto troch krajín dnes tvorili vyše polovicu všetkých zahraničných zamestnancov v SR. Tento obrat sa odohral dosť náhle. Ešte ku koncu roka 2013 tu pracoval zhruba rovnaký počet „cudzincov“ ako pred začiatkom krízy. V ďalších rokoch sa však najímanie zahraničných pracujúcich začalo zrýchľovať: ich počty medziročne rástli aj o desať-, pätnásť-, dvadsaťtisíc. Občania Srbska až do roku 2016 tvorili zanedbateľnú časť prichádzajúcich zamestnancov. V spomínanom roku sa však ich počet zväčšil takmer desaťnásobne, na vyše päťtisíc, a odvtedy ďalej rastie. Podobný nástup sa v súčasnosti týka ukrajinskej pracovnej sily. Z necelých päťtisíc sa zhruba za posledný rok rozrástla na takmer 12 000. Neexistujú síce dáta o počte zahraničných pracujúcich podľa odvetví, v ktorých sú zamestnaní, no oficiálna štatistika rozlišuje aspoň profesie. Viac ako polovica

z necelých 70 tisíc ľudí zo zahraničia vykonávala v roku 2018 povolanie „operátora a montéra strojov a zariadení“, resp. „pomocného a nekvalifikovaného pracovníka“.

Rok 2019

Ku koncu augusta tohto roka (2019) na Slovensku pracovalo vyše 73,4 tisíca cudzincov. Oproti júlu tohto roka ide o nárast o 444 cudzincov, medziročne sa počet cudzincov pracujúcich na Slovensku zvýšil o 10,9 tisíca.

„Je tu pokles, čo sa týka zamestnancov z Európskej únie, ale je nárast zamestnancov z krajín mimo Európskej únie,“ povedal minister práce a sociálnych vecí, Ján Richter. Počet cudzincov pracujúcich na Slovensku pritom rastie od začiatku tohto roka pomalším tempom ako vlani. Kým za osem mesiacov tohto roka na Slovensku pribudlo takmer 4,3 tisíca pracujúcich cudzincov, za január až august vlaňajška išlo o 13 tisíc cudzincov.

Počet Ukrajincov pracujúcich na Slovensku už dosahuje hranicu 20 tisíc. V auguste totiž na slovenskom trhu práce pribudlo 512 občanov Ukrajiny, čím sa celkový počet Ukrajincov pracujúcich u nás zvýšil na vyše 19,2 tisíca. Počet Srbov pracujúcich na Slovensku v minulom mesiaci klesol o 65 osôb na 12,8 tisíca. Najpočetnejšou skupinou občanov z krajín Európskej únie boli aj v auguste Rumuni, ktorých u nás pracovalo 9,4 tisíca, nasledovali Česi s 5,7 tisíca pracovníkmi a na treťom mieste boli Maďari, ktorých za prácou na Slovensko prišlo 5,4 tisíca.

„Ubúda pracovníkov z Rumunska a Maďarska a, naopak, pribúdajú Česi, pracovníci z Veľkej Británie a z Chorvátska, ale tie zmeny nie sú rapídne,“ uviedol minister práce, Jan Richter. Traja z desiatich cudzincov na Slovensku pracovali ku koncu minulého mesiaca v Bratislave. V piatich okresoch hlavného mesta Slovenska bolo totiž zamestnaných 21,7 tisíca cudzincov. Nasleduje okres Trnava, ktorý v rovnakom období zaevidoval 7,8 tisíca zamestnaných cudzincov. Úrad práce v Malackách vykázal 3,1 tisíca pracujúcich občanov pochádzajúcich z iných krajín. Naopak, len sedem cudzích štátnych príslušníkov pracovalo v auguste tohto roka v okrese Medzilaborce.

Počet cudzincov z tretích krajín, ktorí prišli na Slovensko za prácou, medziročne narástol viac ako dvojnásobne. Vyplýva to zo Štatistického prehľadu legálnej a nelegálnej migrácie v SR za 1. polrok 2019, ktorý vypracoval Úrad hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru. Najčastejšie tu hľadajú zamestnanie Ukrajinci, Srbi a Rusi. Celkovo cudzincov na Slovensku pribudlo. Kým v prvej polovici roka 2018 ich tu žilo 109

233, v porovnateľnom období tento rok to bolo už 130 418. Aj Migračné informačné centrum eviduje nárast záujmu cudzincov o poradenstvo.

Najviac v Bratislavskom kraji

Ukrajinci, Srbi a Rusi patrili aj vlani k najväčšej skupine cudzincov na Slovensku. Okrem nich sa tu usádzajú aj občania z Vietnamu, Číny, Kórejskej republiky, Macedónska, Iránu, Spojených štátov, Bosny a Hercegoviny, Indie či Turecka. Najviac príslušníkov tretích krajín je podľa štatistík v Bratislavskom kraji (27 405). Ich počet sa za rok zvýšil o takmer šesťtisíc. Na pracovnom trhu sa v prvej polovici roka 2019 ako zamestnanci uplatnilo 21 022 ľudí z tretích krajín.

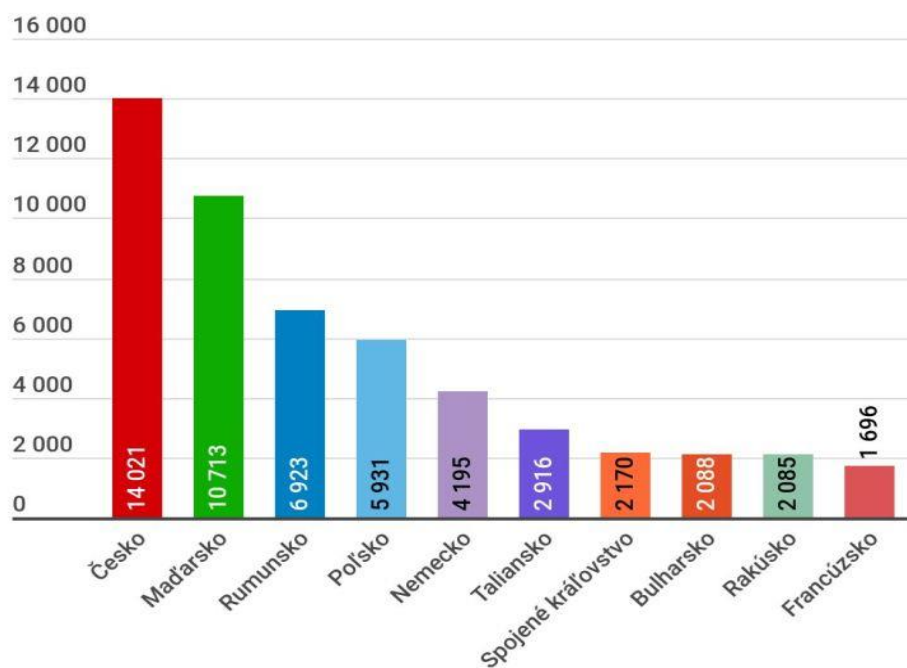
Štúdium aj podnikanie

Podnikateľ tu začalo viac ako 9000 cudzincov. Na Slovensko často prichádzajú aj mladí za vzdelaním, pričom sa tu často rozhodnú zostať aj po ukončení štúdia. Dôvodom je nedostatok pracovných príležitostí v krajine, z ktorej pochádzajú.

Rovnako ako počet cudzincov, kontinuálne narastá aj počet klientov Migračného informačného centra IOM (MIC). Ako pre agentúru SITA uviedla vedúca jeho úradu Zuzana Vatrál'ová, kým v roku 2016 poskytlo centrum bezplatné právne, sociálne a pracovné poradenstvo 2 776 klientom, tento rok ich služby využilo už 4 554 klientov. Najčastejšie hľadali pomoc z dôvodu pobytu na území SR, dokladom, zamestnaníu, štúdiu, rodine a podnikaniu. Počet vydaných platných pobytov pre občanov Európskej únie za sledované obdobie stúpol len mierne. Najviac tu žije Čechov (11 155), Maďarov (8 704) a Rumunov (7 454). Ilustratívne to znázorňujú grafy a obrázky 1 až 7.

Graf č. 1 Najpočetnejšie skupiny cudzincov z EÚ na základe občianstva

Najpočetnejšie skupiny cudzincov z EÚ na Slovensku podľa občianstva



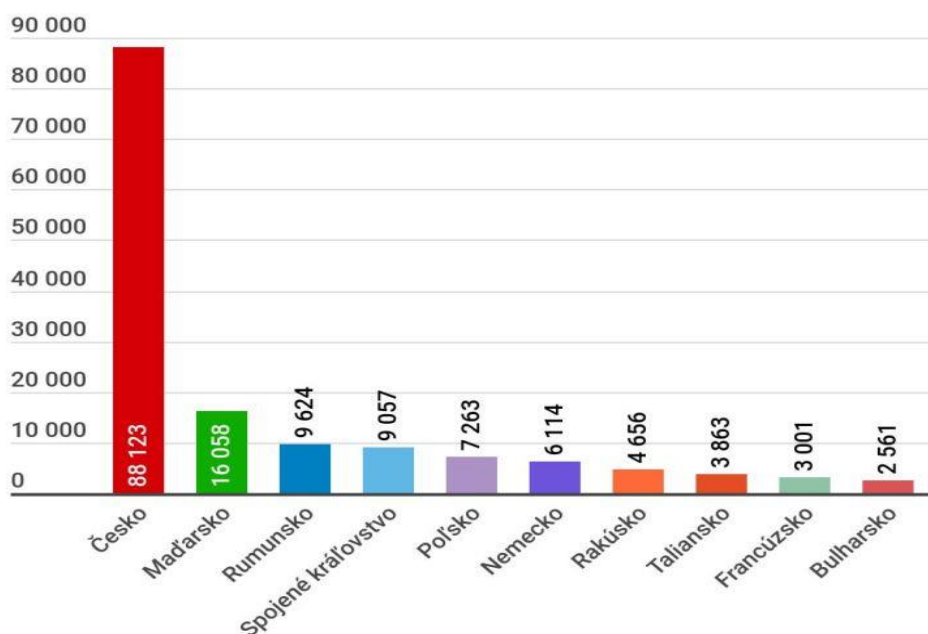
Zdroj: Štatistický úrad SR

 **aktuality.sk**

Zdroj: Aktuality.sk

Graf č. 2 Najpočetnejšie skupiny cudzincov z EÚ podľa krajiny narodenia

Najpočetnejšie skupiny cudzincov z EÚ podľa krajiny narodenia



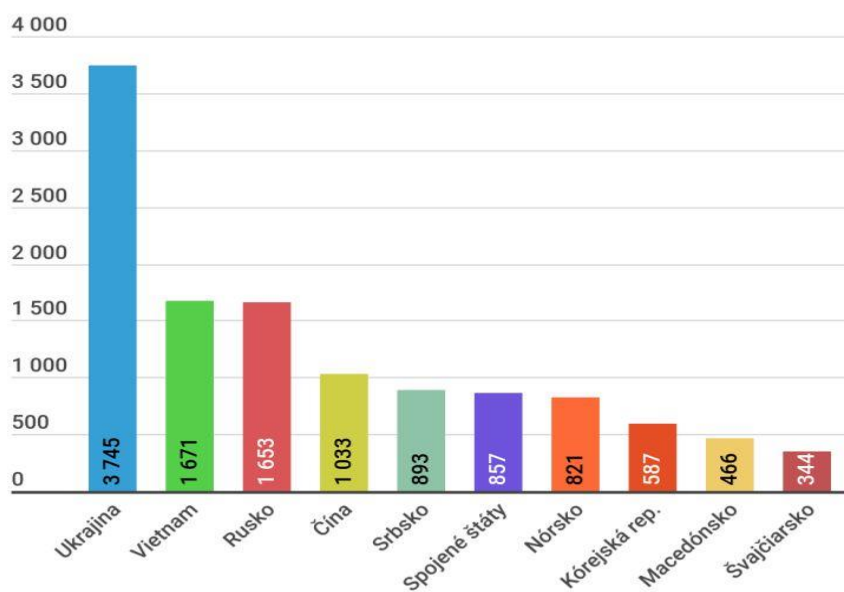
Zdroj: Štatistický úrad SR

›aktuality.sk

Zdroj: Aktuality.sk

Graf č. 3 Najpočetnejšie skupiny cudzincov z krajín mimo EÚ podľa občianstva

Najpočetnejšie skupiny cudzincov z krajín mimo EÚ podľa občianstva

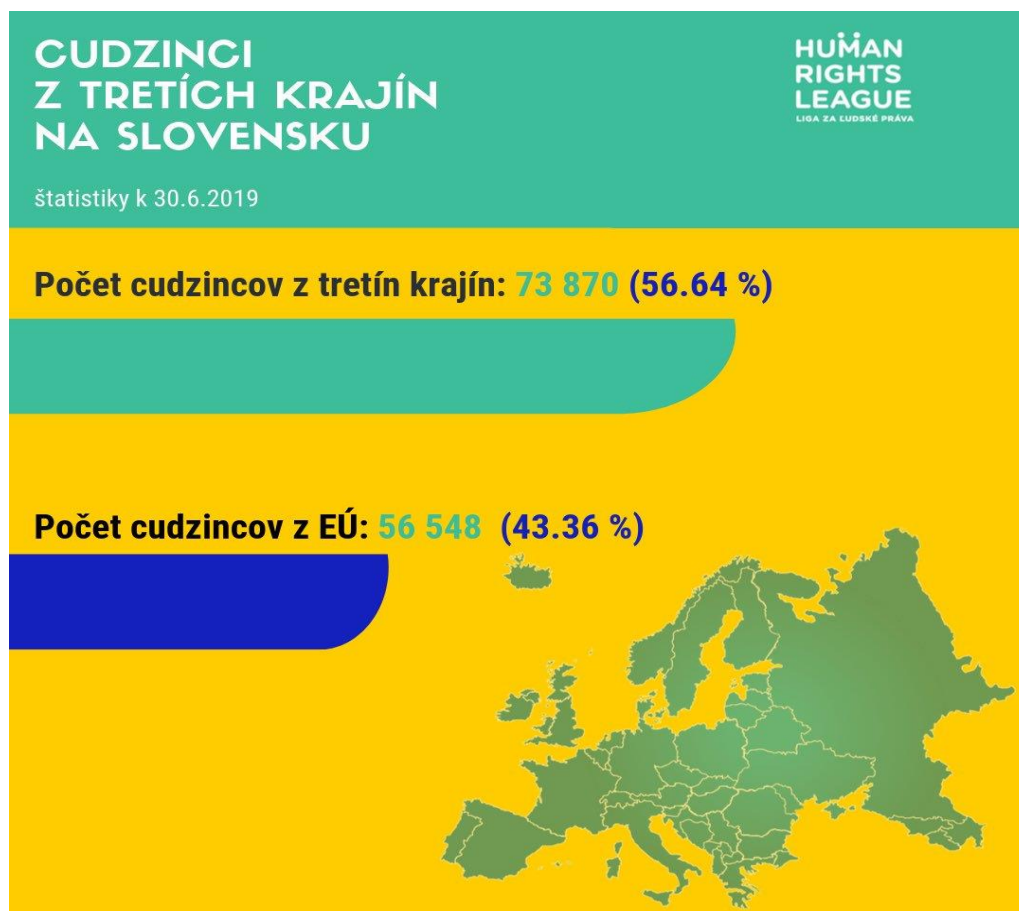


Zdroj: Štatistický úrad SR

aktuality.sk

Zdroj: Aktuality.sk

Obr. č. 1 Cudzinci z tretích krajín v SR



Zdroj: Human Rights League 2019

Obr. č. 2 Cudzinci z tretích krajín v SR podľa typu pobytu



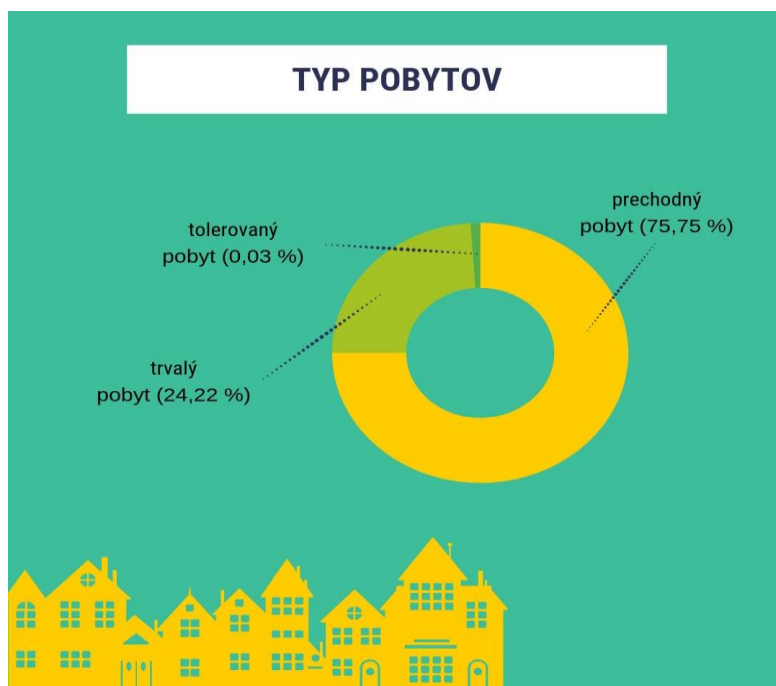
Zdroj: Human Rights League 2019

Obr. č. 3 Krajiny pôvodu cudzincov v SR



Zdroj: Human Rights League 2019

Obr. č. 4 Typy pobytov cudzincov v SR

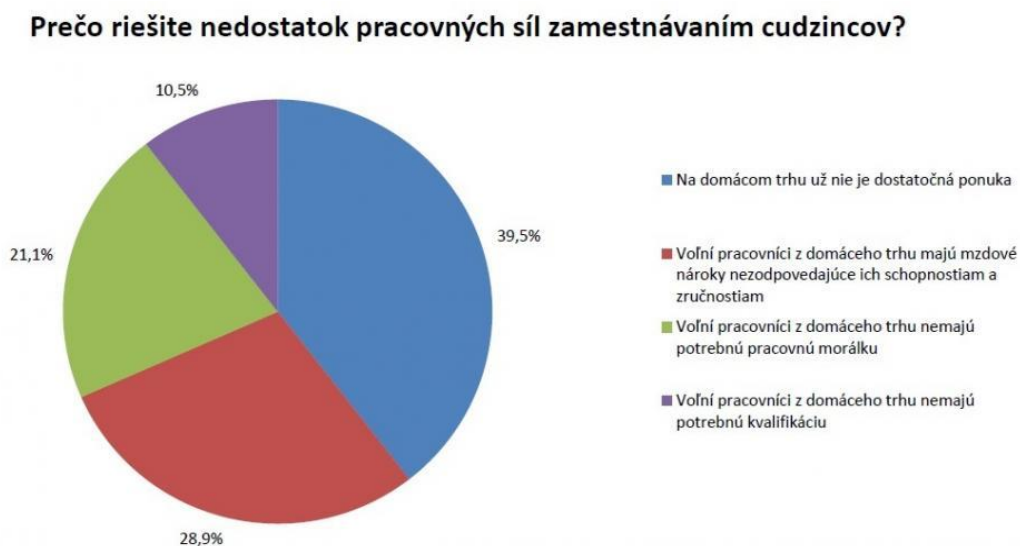


Zdroj: Human Rights League 2019

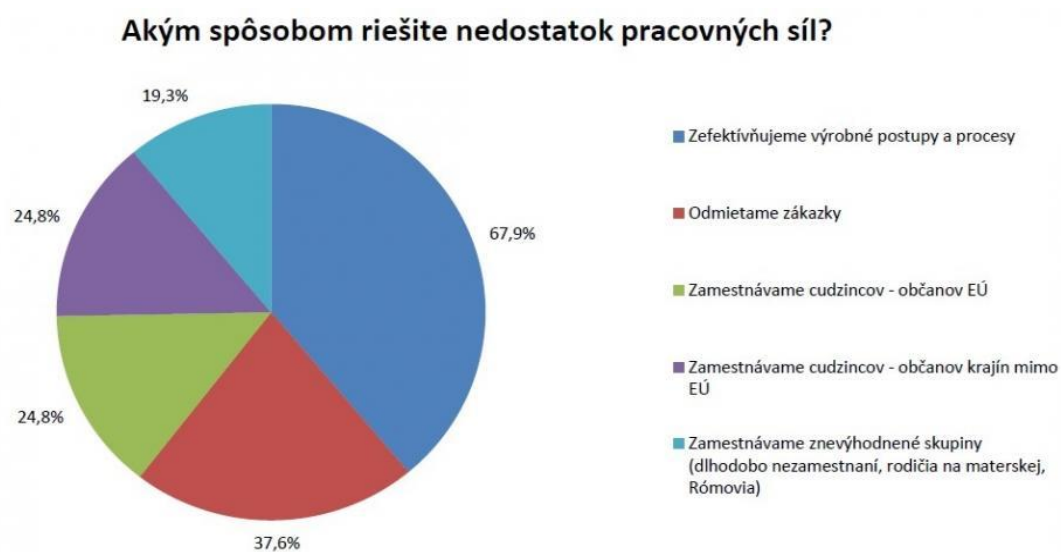
Na nedostatok pracovnej sily poukazovali zamestnávateelia v SR už dávnejšie. V roku 2018 uskutočnila agentúra INEKO prieskum medzi zamestnávateľmi v SR. Niekoľko výsledkov je uverejnených v grafoch č. 4-6.

Prieskum medzi zamestnávateľmi v SR, uskutočnený v roku 2018 INEKO:

Graf č. 4 Otázka: Prečo riešite nedostatok pracovných síl zamestnávaním cudzincov?

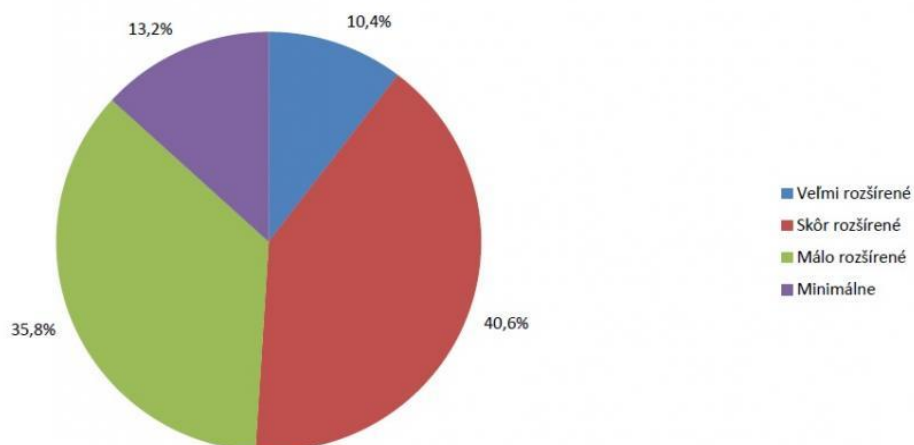


Graf č. 5 Otázka: Akým spôsobom riešite nedostatok pracovných síl?



Graf č. 6 Otázka: Do akej miery je podľa Vás na Slovensku rozšírené zamestnávanie cudzincov načierno?

Do akej miery je podľa vás na Slovensku rozšírené zamestnávanie cudzincov načierno?



Podnikatelia na Slovensku trpia nedostatkom pracovných síl. Približne 38 % zamestnávateľov už muselo z tohto dôvodu odmietnuť pracovnú zmluvu. Vyplýva to z aprílového prieskumu Podnikateľskej aliancie Slovenska a think-tanku INEKO na vzorke 115 zamestnávateľov z rôznych odvetví priemyslu, služieb a poľnohospodárstva. Podľa prieskumu sa každá druhá firma snaží riešiť nedostatok pracovníkov hľadaním pracovnej sily v zahraničí.

„Vysoký podiel firiem odmietajúcich zmluvy už svedčí o tom, že nedostatok ľudí začína brzdiť ekonomický rast,“ hovorí riaditeľ INEKO, Peter Golias. Nedostatok ľudí nepocituje 15 percent podnikov, polovica zamestnávateľov uviedla v prieskume ich výrazný nedostatok. Pracovníci chýbajú najmä na pozíciách s hrubou mzdou 500 až 800 eur mesačne, nasledujú pozície s platom 800 až 1200 eur za mesiac.

Porovnanie zamestnávania cudzincov z tretích krajín v jednotlivých krajinách V4

Pri porovnaní podmienok zamestnávania cudzincov z tretích krajín v jednotlivých krajinách V4 je možné konštatovať, že aj keď sú podmienky na zamestnávanie cudzincov v každej krajine rozdielne, v mnohých povinnostiach sú si podobné. Aj keď v každej krajine ide o pomerne zložitý a zdĺhavý proces, v tabuľke č. 1 sú uvedené

výhody/nevýhody zamestnávania cudzincov z tretích krajín v porovnaní s ostatnými krajinami V4.

Tab. č. 1 Výhody/nevýhody zamestnávania cudzincov z tretích krajín v porovnaní s ostatnými krajinami V4

Krajina	Výhody	Nevýhody
Slovensko	možnosť meniť zamestnávateľa počas legálneho pobytu v SR	legislatívne zložitý proces s rôznymi obmedzeniami, časová náročnosť
Česko	zamestnanecká karta ako doklad o možnosti zamestnávať sa v ČR	legislatívne zložitý proces s rôznymi obmedzeniami, časová náročnosť
Poľsko	interaktívny elektronický formulár na registráciu pobytu	administratívne náročný proces
Maďarsko		potreba získať povolenie na pobyt v zahraničí, pred príchodom do Maďarska; povolenie na prácu od domáceho zamestnávateľa; legislatívna neprehľadnosť; povinnosť oznámiť úradom odchod cudzinca z krajiny

Zdroj: vlastné spracovanie autorky

2.2 Podmienky pobytu cudzích štátnych príslušníkov z tretích krajín na území SR

Základným právnym predpisom, ktorý upravuje problematiku prisťahovalectva na Slovensku je zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o pobyte cudzincov“), ktorý bol počas svojej platnosti 15-krát novelizovaný, pričom ostatná novelizácia nadobudne účinnosť dňa 1.12.2019.

Ďalším dôležitým zákonom, upravujúcim predmetnú problematiku, je zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o azyle“), ktorý upravuje špecifické postavenie cudzincov žiadateľov o azyl, azylantov a žiadateľov o doplnkovú ochranu. V zmysle ustanovenia § 2 ods. 2 zákona o pobyte cudzincov sa za cudzinca považuje každý, kto nie je štátnym občanom Slovenskej republiky.

Štátni príslušníci tretích krajín sa na území SR môžu zdržiavať maximálne 90 dní v rámci akéhokoľvek 180-dňového obdobia. V prípade, že na území Slovenska chcú vykonávať akúkoľvek zárobkovú činnosť, je potrebné, aby si požiadali o: prechodný pobyt; trvalý pobyt; alebo tolerovaný pobyt. Každý z týchto druhov pobytu sa udeľuje na základe podmienok upravených v zákone o pobyte cudzincov.

Prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny udelený na území SR oprávňuje zdržiavať sa na území SR, vycestovať a opätovne vstupovať na územie SR v čase, na aký mu bol policajným útvárom udelený.

Prechodný pobyt štátneho príslušníka tretej krajiny je viazaný na jeden účel. Prechodný pobyt môže byť podľa § 21 ods. 1 zákona o pobyte cudzincov udelený:

- na účel podnikania, maximálne na 3 roky;
- na účel zamestnania, maximálne na 5 rokov;
- na účel štúdia, maximálne na 6 rokov;
- na účel osobitnej činnosti, maximálne na 2 roky;
- na účel výskumu a vývoja, maximálne na 2 roky;
- na účel zlúčenia rodiny, maximálne na 5 rokov;
- na účel plnenia služobných povinností civilnými zložkami ozbrojených síl, maximálne na 5 rokov;
- cudzincovi, ktorý má priznané postavenie Slováka žijúceho v zahraničí, maximálne na 5 rokov;
- cudzincovi, ktorý má priznané postavenie osoby s dlhodobým pobytom v inom členskom štáte, maximálne na 5 rokov.

Za prechodný pobyt sa považuje aj pobyt na základe vydananej modrej karty. Zákon o pobyte cudzincov v ustanovení § 43 vymedzuje presný zoznam osôb, cudzincov z tretích krajín, ktorým je možné udeliť trvalý pobyt na 5 rokov. Podmienky, za ktorých je možné udeliť trvalý pobyt na neobmedzený čas je upravený § 46 zákona o pobyte cudzincov. Policajný útvar môže v súlade s § 52 uvedeného zákona o pobyte cudzincov udeliť cudzincovi z tretej krajiny dlhodobý pobyt na neobmedzený čas, ak sa na území SR

zdržiaval nepretržite po dobu piatich rokov, alebo ktorý má udelený pobyt na území členských štátov EÚ/EHP na základe modrej karty a na území SR sa zdržiava najmenej dva roky bezprostredne pred podaním žiadosti o dlhodobý pobyt, alebo ktorému zanikol dlhodobý pobyt na základe § 52 ods. 1 písmeno b).

V osobitných prípadoch môže byť štátnemu príslušníkovi tretej krajiny udelený tolerovaný pobyt. Udeľuje sa maximálne na 180 dní podľa § 58 zákona o cudzincoch a štátny príslušník tretej krajiny, ktorému je udelený tolerovaný pobyt, nemôže na základe tohto typu pobytu na území SR podnikat'.

V niektorých, zákonom vymedzených prípadoch môžu občania, ktorým bol udelený tolerovaný pobyt, vstupovať do pracovného pomeru. Dôvody migrácie sú rôzne. Cudzinci sa v domovskej krajine môžu stretávať s rozličnými druhmi predsudkov, na základe ktorých sú v domácej krajine postihovaní a v zahraničí hľadajú určitú formu medzinárodnej ochrany. Takíto cudzinci sa nazývajú utečenci a ich postavenie je upravené medzinárodným právom - Dohovorom OSN o právnom postavení utečencov z roku 1951 a jeho protokolom z roku 1967.

2.3 Podmienky zamestnávania cudzích štátnych príslušníkov so zreteľom na tretie krajiny

Trh práce sa v poslednom desaťročí vyznačoval výraznými konjunkturálnymi zmenami. Podľa Inštitútu finančnej politiky bol rast zamestnanosti založený na troch pilieroch - nízko kvalifikovaných službách, priemysle a verejnom sektore.

To sa pozitívne premietlo do ukazovateľov miery zamestnanosti a nezamestnanosti v SR. Podľa údajov Štatistického úradu SR, ktorý pravidelne monitoruje oba ukazovatele, bola v roku 2012 miera zamestnanosti podľa výberového zisťovania pracovných síl na úrovni 86,1 %. Hoci v roku 2013 hodnota ukazovateľa mierne poklesla na 85,8 %, do roku 2018 vzrástla na úroveň 93,5 %. Rast miery zamestnanosti sa premietol aj v poklese nezamestnanosti v SR. Kým miera nezamestnanosti podľa výberového zisťovania pracovných síl v roku 2012 predstavovala 14 %, v roku 2018 poklesla na hodnotu 6,6 %. Na nedostatok vhodnej pracovnej sily upozorňujú už niekoľko rokov zamestnávateľia, ktorí vidia riešenie nedostatku pracovnej sily v zamestnávaní cudzincov.

Medzi zamestnávaním slovenských občanov a cudzincov na Slovensku existujú v legislatívnej oblasti viaceré rozdiely. K základnej právnej úprave zameranej na oblasť zamestnávania cudzincov na území Slovenskej republiky sa zaraďuje zákon č. 404/2011

Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o pobyte cudzincov“) a zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“). Čiastková právna úprava sa nachádza aj v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

Podmienky zamestnávania cudzincov na Slovensku

Slovensko sa z historicky emigračnej krajiny postupne menilo na tranzitnú krajinu, do ktorej najmä v posledných rokoch pomaly prichádzajú cudzinci.

Po roku 1990 sa SR stáva cieľovou krajinou, do ktorej sa na jednej strane vracajú pôvodní obyvatelia zo zahraničia, ale kam migrujú aj cudzinci z EÚ a/alebo z tretích krajín. Najmä rastúci počet záujemcov o pobyt na území SR a nedostatok pracovnej sily u slovenských zamestnávateľov viedol Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny k vytvoreniu uceleného dokumentu týkajúceho sa riadeného zamestnávania cudzincov v SR s názvom Stratégia pracovnej mobility cudzincov v Slovenskej republike (ďalej len Stratégia).

Cieľom Stratégie je reakcia nielen na demografické zmeny, ale aj na zmeny na trhu práce v súvislosti s technologickými zmenami a s priemyslom 4.0. Rovnako je Stratégia zameraná na riadenú a regulovanú migráciu a integráciu cudzincov na lokálnej úrovni. Hoci priamo v názve Stratégie je uvedené, že je zameraná na cudzincov, primárne na cudzincov z tretích krajín, nezabúda ani na vnútroštátnu mobilitu pracovnej sily medzi jednotlivými regiónmi. V Stratégii sa uvádza, že: *„K citlivému náboru cudzincov ako pracovnej sily by malo byť prístupné až vtedy, keď zlyhajú všetky dostupné cesty ako mobilizovať a využiť autochtónne pracovné zdroje.“*

V súvislosti so zamestnávaním cudzincov na Slovensku rozlišujeme dve základné skupiny cudzincov:

1. Cudzinci, ktorí sú občanmi niektorej z členských krajín Európskej únie (EÚ), Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP) a Švajčiarska - po splnení zákonom stanovených podmienok sa na území SR môžu zamestnať rovnako ako občania SR, nakoľko sa považujú za osoby, ktoré majú v právnych vzťahoch rovnaké právne postavenie ako občania SR.

2. Štátni príslušníci z tretích krajín, pričom za tretie krajiny sa považujú všetky krajiny sveta a krajiny, ktoré nepatria do EÚ (v rámci Európy do tejto skupiny patria Nórsko, Lichtenštajnsko a Island).

Pre potreby zamestnávania štátnych príslušníkov z tretích krajín rozlišujeme:

a) cudzincov s trvalým pobytom na území SR – pri zamestnávaní sa na nich vzťahujú rovnaké podmienky ako na občanov SR;

b) cudzincov s prechodným pobytom na území SR – cudzincovi môže byť prechodný pobyt v súvislosti so zamestnaním, udelený na účel zamestnania alebo sezónneho zamestnania. Prechodným pobytom je aj pobyt na základe modrej karty Európskej únie.

Cudzinec môže získať aj tzv. jednotné povolenie na pobyt a zamestnanie, čo je typ prechodného pobytu na účel zamestnania, ktorý sa vydáva na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta.

Cudzinec môže v zmysle zákona o pobyte cudzincov získať pracovné povolenie aj na základe iného účelu.

V nasledujúcom texte sa zameriame len na podmienky získania prechodného pobytu štátneho príslušníka z tretej krajiny za účelom zamestnania na území SR. Podľa zákona o pobyte cudzincov sa cudzinec smie na území SR zdržiavať na základe povolenia, ktoré je viazané na účel jeho pobytu a na určité vopred stanovené obdobie. V prípade udelenia prechodného pobytu na účely zamestnania je možné cudzinca zamestnať len v hlavnom pracovnom pomere alebo v pracovnom pomere na kratší pracovný čas.

Cudzinca nie je možné zamestnať v obdobnom pracovnom pomere (napr. na základe dohody o pracovnej činnosti) alebo na základe inej zmluvy. O prechodný pobyt môže cudzinec požiadať v zahraničí na zastupiteľskom úrade SR akreditovanom pre krajinu, v ktorej je cudzinec občanom, alebo zastupiteľskom úrade SR akreditovanom pre krajinu, v ktorej má cudzinec bydlisko, alebo na cudzineckej polícii v SR podľa miesta pobytu cudzinca. Prechodný pobyt oprávňuje cudzieho štátneho príslušníka zdržiavať sa na území SR v čase, aký mu bol určený. Zároveň má možnosť vycestovať a znova sa vrátiť na územie SR. Prechodný pobyt je viazaný na jeden účel, ktorým okrem iných môže byť aj účel zamestnania. Dĺžka udelenia prechodného pobytu môže byť maximálne 5 rokov, na účely sezónneho zamestnania najviac na 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov.

Zahraniční pracovníci pracujú v priemere za nižšie mzdy ako Slováci. Dôvodom je ochota cudzincov pracovať za minimálny plat, a to aj v priemyselne rozvinutých

regiónoch. Firmy tiež zahraničným robotníkom častokrát nevyplácajú rovnako vysoké odmeny ako Slovákom. Časť podnikov sa snaží aj znížiť mzdové náklady zamestnávaním na hrane zákona. Platením nižších miezd cudzincom nesúhlasia nielen predstavitelia odborov, ale aj zamestnávateľov. Oba tábory sa však spolu s vládou zhodujú, že cudzincov ochotných pracovať slovenská ekonomika potrebuje.

Stanovisko OZ KOVO

„Dnes napríklad maďarská personálna agentúra dovezie cudzincov ochotných pracovať za minimálnu mzdu. Takýchto ľudí niektoré firmy nemajú problém zamestnať aj na pracovných pozíciách, kde Slováci pracujú za oveľa vyššie mzdy,“ povedal pre Pravdu predseda OZ KOVO Emil Machyna. V tomto prípade vedenie firmy počíta s tým, že inšpektoráty práce nestihnú skontrolovať všetky domáce podniky. „Maďarské personálne agentúry sú zas schránkové firmy a takým štát veľmi ťažko udelí pokutu,“ dodal Machyna.

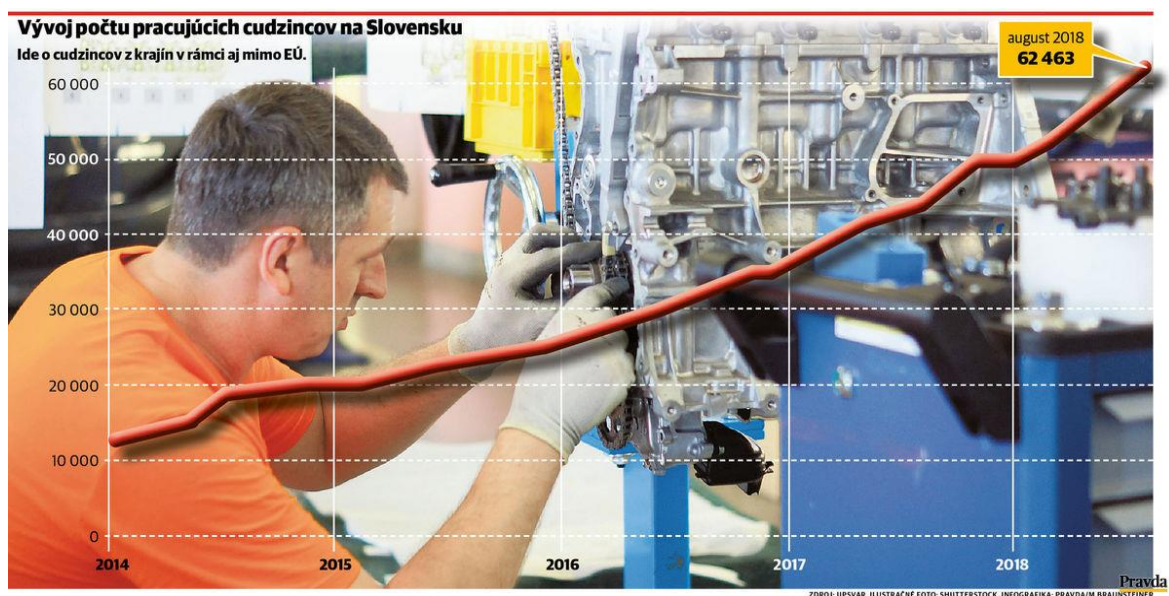
Stanovisko AZZZ

Proti obchádzaniu zákona sú aj predstavitelia zamestnávateľov. „My nesúhlasíme ani s čiernou prácou, ani platením nižších miezd cudzincom. No dbať na dodržiavanie zákona musí v prvom rade štát,“ povedal Rastislav Machunka, viceprezident Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení SR. Podľa neho firmy dnes cudzincov potrebujú na vyriešenie akútneho nedostatku pracovnej sily. „Zahraniční pracovníci nemajú takú produktivitu práce ako Slováci. Tiež máme vyššie náklady s ich ubytovaním a pre nás je dovoz cudzincov vyslovene krízové riešenie. Tieto zvýšené náklady spolu s nižšou produktivitou práce sa môžu prejaviť v nižších odmenách cudzincov,“ dodal Machunka. Podľa zákona totiž zahraniční aj domáci pracovníci musia mať rovnako vysokú základnú mzdu. Následné vyplácanie odmien je vždy rozhodnutím vedenia podniku a práve vďaka tomu pracujú Slováci za v priemere vyššie mzdy ako cudzinci. Výnimku tvoria len top platení zahraniční manažéri, ktorí väčšinou riadia firmy, pôsobiace hlavne v automobilovom priemysle.

Aktuálne je na Slovensku voľných takmer 84 tisíc pracovných miest. Miera evidovanej nezamestnanosti dosahuje 5,42 percenta a z úradov práce môže do zamestnania stále nastúpiť takmer 149 tisíc Slovákov. Cudzincov na Slovensku pracuje vyše 60 tisíc, z toho približne polovica je z krajín EÚ a zvyšná polovica z takzvaných

tretích krajín. Ide najmä o Srbov či Rumunov. Vývoj počtu pracujúcich cudzincov na Slovensku je na obr. č. 5.

Obr. č. 5 Vývoj počtu pracujúcich cudzincov na Slovensku



Zdroj: Pravda, 2018

Podľa ekonóma Radovana Ďuranu z INESS-u je zamestnávanie cudzincov dôležitým nástrojom, ako prežiť v európskej konkurencii. Záznam z rozhovoru s analytikom Radovanom Ďuranom (INESS):

Naša vláda chce uľahčiť zamestnávanie cudzincov. Čo z opatrení, ktoré prijímajú, podľa vás pomôže?

Ja by som si dovoľil tvrdiť, že to nie je uľahčenie prijímania cudzincov. Skôr naopak, slovenský systém zamestnávania cudzincov je rigidný, byrokratický a v podstate nehumánny a ak sa pozrieme na podmienky na cudzineckej polícii, tak je to v skutočnosti len nejaké odstránenie toho, čo bolo zanedbávané desiatky rokov.

Druhá vec je, že novela tento systém síce zjednoduší, ale naďalej ostáva napríklad to pravidlo, že cudzinec, ktorý chce prísť na Slovensko, tu musí mať pracovné miesto, respektíve zamestnávateľ, ktorý hľadá cudzinca, musí ohlásiť voľné pracovné miesto.

Takže nedôjde k priamemu zjednodušeniu zamestnávania, akurát sa odstráni zbytočná byrokracia okolo tohto procesu.

Z dlhodobého hľadiska si asi ťažko môžeme predstaviť, že ekonomiku by mohli cudzinci priamo zachrániť, ale určite pre mnohých zamestnávateľov je práve zamestnávanie cudzincov dôležitým nástrojom, ako prežiť v európskej konkurencii.

Treba si uvedomiť, že sme v podstate poslední v maratóne. Poliaci zamestnávajú milión Ukrajincov, v Česku je takmer 10 percent pracovnej sily cudzincov a to sú krajiny, ktoré majú nízku mieru nezamestnanosti.

Česká republika má najnižšiu mieru nezamestnanosti v celej OECD (Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj), napriek tomu sú tam mzdy vyššie a zapojenie dodatočnej pracovnej sily umožňuje efektívnejšie využiť existencie kapitálov, vedie to k vyššiemu ekonomickému rastu a v konečnom dôsledku aj k vyšším mzdám. Slovenská ekonomika by tak mala prosperovať rovnakým spôsobom ako všetky ostatné.

Stanovisko INESS

Podľa ekonóma Radovana Ďuranu z INESS-u je zamestnávanie cudzincov dôležitým nástrojom, ako prežiť v európskej konkurencii.

O ekonomickej migrácii sa hovorí z viacerých pohľadov a sú aj ľudia, ktorí ju úplne odmietajú. Prinesie nám to viac výhod, alebo nevýhod?

Keby bolo možné len tak spočítať štyri premenné a dostať výsledok, tak potom by sme ani neviedli túto diskusiu. Je to, samozrejme, sporné, pretože jedna vec je pozeráť sa na to z makroekonomického hľadiska a druhá vec je predstaviť si malú obec, v ktorej je fabrika s 500 zamestnancami a z toho je 200 cudzincov. V rámci tej obce vzniknú určité problémy, ktoré tam doteraz neboli, ale z celkového pohľadu je migrácia pracovníkov prospešná. Napríklad, všetci veľmi dobre vieme, aké sú priemerné platy vo Volkswagene, najväčšom zamestnávateľovi na Slovensku. Aj tento závod je nútený zháňať zamestnancov v zahraničí, pretože nevie nájsť dostatok Slovákov, ktorí by za tie platy chceli pracovať.

Hovorí sa, že ekonomickí migranti budú brzdiť rast platov Slovákov, lebo budú pracovať za menej ako Slováci. Je to ekonomický argument?

O tomto sa vypracovalo veľa štúdií. Stojí za to pozrieť sa do Veľkej Británie, kde pred Brexitom prebehlo množstvo ekonomických analýz. Zo Slovenska do Veľkej Británie odišli desaťtisíce pracovníkov a keby toto bol ekonomický argument, tak potom by sme z Británie videli štatistiky o tom, ako tam stagnuje rast priemernej mzdy a ako ekonomiku poškodilo to, že tam zo strednej a východnej Európy prišli milióny pracovníkov. Toto však nie je pravda a dostupné štúdie ukazujú, že ani príchod vlastnej pracovnej sily nemá nejaký významný vplyv na domácich zamestnancov alebo rast miezd domácich zamestnancov.

2.4 Úloha vybraných inštitúcií pri zamestnávaní cudzincov v SR

Pri zamestnávaní cudzincov na území SR sú rozhodujúcimi aktérmi okrem policajného útvaru aj ÚPSVaR, zamestnávateľa a agentúry dočasného zamestnávania.

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny okrem asi najznámejšej funkcie evidencie nezamestnaných, vykonávajú aj iné úlohy, ktoré by mali nezamestnaným napomôcť pri hľadaní zamestnania ako aj pri samotnom zamestnávaní. Úzko spolupracujú s nezamestnanými, so zamestnávateľmi a s agentúrami dočasného zamestnávania. Jednou z úloh, ktoré ÚPSVaR a ústredie práce rieši, je okrem zamestnávania domácich občanov aj zamestnávanie cudzincov, či už ide o občanov EÚ, alebo o občanov tretích krajín.

Úlohou ÚPSVaR je aj mapovanie situácie na trhu práce. V súvislosti so zamestnávaním cudzincov ÚPSVaR oznamuje ústrediu práce informácie o tom, aké sú momentálne voľné pracovné miesta pre uchádzačov z tretích krajín, o voľných pracovných miestach, ktoré zodpovedajú vysokokvalifikovanému zamestnaniu, aj o tom, aké sú momentálne voľné zamestnania s nedostatkom pracovnej sily v okresoch, ktorých miera nezamestnanosti bola za kalendárny štvrtýrok nižšia ako 5 %.

Informácie o zamestnaniach s nedostatkom pracovnej sily sú zverejňované na stránke Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny vždy za predchádzajúci kalendárny štvrtýrok.

ÚPSVaR spolupracuje s cudzincami, ktorí si hľadajú prácu na území SR a poskytuje im informácie o voľných pracovných miestach, ktoré sú vhodné pre nich, ako aj pre cudzincov, ktorí sú držiteľmi modrej karty. Vydáva a ruší potvrdenia o možnosti

obsadenia voľného pracovného miesta, udeľuje, predlžuje a odníma povolenie na zamestnanie. Vede evidenciu o nástupe a skončení pracovného pomeru občanov a ich rodinných príslušníkov z EÚ a o nástupe a skončení pracovného pomeru občanov pochádzajúcich z tretích krajín.

Zamestnávateľ

V každodennom pracovnom-právnom styku s cudzincom je zamestnávateľ, ktorý cudzincovi poskytol pracovné miesto, zamestnal ho. Na zamestnávateľa, ktorý má záujem o zamestnanie štátnych príslušníkov tretích krajín sa vzťahujú osobitné podmienky. Počas posledných piatich rokov nesmie porušiť podmienku nelegálneho zamestnávania, musí v riadnom termíne uverejniť informáciu o voľnom pracovnom mieste, nemá nesplatené záväzky voči daňovému úradu, sociálnej a zdravotným poisťovniam, ďalej nesmie mať dlhy voči štátu ani voči zamestnancom, ani nie je v konkurze, či v likvidácii.

Zamestnávateľ, ktorý má záujem o zamestnanie cudzieho štátneho príslušníka, je povinný:

- písomne nahlásiť ÚPSVaR voľné pracovné miesta a ich charakteristiku.

Počet dní, počas ktorých je možné obsadiť voľné pracovné miesto občanom z evidencie uchádzačov o zamestnanie, teda počet dní pred udelením možnosti zamestnať cudzieho štátneho príslušníka, je rozdielny podľa druhu pobytu udelenému cudzincovi;

- písomne informovať ÚPSVaR o nástupe a ukončení pracovného pomeru cudzinca (štátny príslušník EÚ, člen jeho rodiny, alebo štátny príslušník z tretej krajiny), a to do 7 pracovných dní.

Rovnakú povinnosť má zamestnávateľ aj vtedy, ak cudzinec do 7 pracovných dní do pracovného pomeru nenastúpi; § 23a zákona o službách zamestnanosti uvádza podmienky, za ktorých môže zamestnávateľ zamestnať cudzincov bez splnenia množstva zákonných podmienok;

- vyžiadať od cudzinca pred jeho prijatím do pracovného pomeru platný doklad o pobyte alebo iné oprávnenie na pobyt podľa osobitného predpisu. Jeho kópiu je povinný uchovávať počas trvania zamestnania cudzinca; - uzavrieť s budúcim zamestnancom pracovnoprávny vzťah v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce;
- prihlásiť zamestnanca v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne pred nástupom do zamestnania a následne odhlásiť zamestnanca do ôsmich dní zo Sociálnej poisťovne po skončení pracovnoprávneho vzťahu;

- prihlásiť zamestnanca v príslušnej zdravotnej poisťovni do ôsmich pracovných dní od vzniku pracovnoprávneho vzťahu a následne po skončení pracovného pomeru ho v rovnakej lehote odhlásiť zo zdravotnej poisťovne;
- písomne oznámiť policajnému útvaru skončenie pracovného pomeru štátneho príslušníka tretej krajiny do troch pracovných dní.

Zamestnávateľ môže v prípade zamestnania s nedostatkom pracovnej sily zamestnať maximálne 30 % štátnych príslušníkov tretích krajín z celkového počtu jeho zamestnancov.

V zmysle ustanovenia § 21 ods. 6 zákona o službách zamestnanosti sa do počtu štátnych príslušníkov tretej krajiny

a) nezapočítavajú u agentúry dočasného zamestnávania štátni príslušníci tretej krajiny, ktorých agentúra dočasného zamestnávania dočasne pridelená na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi,

b) započítavajú aj štátni príslušníci tretej krajiny, ktorí sú k užívateľskému zamestnávateľovi dočasne pridelení na výkon práce.

Zamestnávateľ môže poskytnúť prácu občanovi tretej krajiny aj vo forme sezónneho zamestnania. Sezónne zamestnanie, v súlade s § 21 ods. 5 zákona o službách zamestnanosti, je pracovná činnosť, ktorej vykonávanie nepresahuje 180 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov a je viazané na určité obdobie roka opakujúcou sa udalosťou alebo sledom udalostí spojených so sezónnymi podmienkami, počas ktorých sa vyžaduje podstatne vyšší objem práce. Pre tento typ práce platia osobitné podmienky zamestnávania cudzincov uvedené v zákone o službách zamestnanosti. Prehľad povinností zamestnávateľa je v tab. č. 2.

Tab. č. 2 Prehľad základných povinností zamestnávateľa a cudzieho zamestnanca

	Zamestnanci krajín EÚ/EHP	Zamestnanci tretích krajín
Policajný útvar	• žiadosť o registráciu pobytu v prípade, že pobyt cudzinca na území SR je dlhší ako 3 mesiace	• žiadosť o udelenie prechodného pobytu
Doklady, potvrdenia a iné náležitosti potrebné k zamestnaniu predkladané policajnému	• platný cestovný pas, občiansky preukaz, alebo iný doklad, • príslub	• platný cestovný pas, • dve fotografie, • potvrdenie o bezúhonnosti,

útvaru	zamestnávateľa alebo potvrdenie o prijatí do zamestnania	• finančné zabezpečenie, • prísľub zamestnávateľa alebo potvrdenie o prijatí do zamestnania, • potvrdenie o zabezpečení ubytovania, • súhlas obce s ubytovaním, • v prípade vysokokvalifikovaných zamestnancov apostilovaný doklad o vzdelaní, • po nástupe do zamestnania lekárske potvrdenie
Zamestnávateľ	• nahlásenie voľného pracovného miesta zamestnávateľom a charakteristika voľného pracovného miesta na ÚPSV a R, • platný pas alebo platný doklad o pobyte, • nahlásenie nastúpenia, nenastúpenia do pracovného pomeru a jeho ukončenie na ÚPSVaR, • uzatvorenie pracovnej zmluvy, • soc. a zdravotné poistenie, • oboznámenie s podnikovými dokumentami – pracovný poriadok, platový poriadok, organizačný poriadok, kolektívna zmluva, • oboznámenie a informovanie zamestnanca o pracovných	• nahlásenie voľného pracovného miesta zamestnávateľom a charakteristika voľného pracovného miesta na ÚPSV a R , • platný pas alebo platný doklad o prechodnom pobyte, • nahlásenie nastúpenia, nenastúpenia do pracovného pomeru a jeho ukončenie na ÚPSVaR, • uzatvorenie pracovnej zmluvy, • soc. a zdravotné poistenie, • nahlásenie ukončenia pracovného pomeru polícii SR, • oboznámenie s podnikovými dokumentami – pracovný poriadok, platový poriadok, organizačný poriadok, kolektívna zmluva,

	podmienkach, prevádzkovom poriadku a zásadách BOZP a požiarnej ochrany	• oboznámenie a informovanie zamestnanca o pracovných podmienkach, prevádzkovom poriadku a zásadách BOZP a požiarnej ochrany
--	--	--

Zdroj: vlastné spracovanie autorky

Agentúra dočasného zamestnávania

Štátneho príslušníka tretej krajiny môže zamestnať aj agentúra dočasného zamestnávania. Agentúra dočasného zamestnávania je fyzická alebo právnická osoba, ktorá splnila zákonom stanovené podmienky na jej založenie. Povolenie na vykonávanie činnosti agentúry vydáva ústredie práce na dobu neurčitú. Hlavnou úlohou agentúry dočasného zamestnávania je zamestnávať občanov (bez ohľadu na to, či ide o občana SR alebo o občana tretej krajiny) v pracovnom pomere na účely jeho dočasného pridelenia k užívateľskému zamestnávateľovi na území SR na výkon práce pod jeho dohľadom a vedením alebo na účel jeho vyslania. V prípade zamestnávania občana z tretej krajiny, môže túto činnosť vykonávať len agentúra, ktorá na trhu pôsobí najmenej tri roky. Občana tretej krajiny môže agentúra dočasného zamestnávania prideliť dočasne na výkon zamestnania k inému zamestnávateľovi len v zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily. Za svoje služby si agentúra od zamestnanca, občana tretej krajiny, nemôže vyžiadať úhradu poplatkov poskytnutých za služby. Poplatok za pridelenie dočasného agentúrneho zamestnanca môže agentúra dočasného zamestnávania dohodnúť vo vopred stanovenej výške s užívateľským zamestnávateľom, pričom od zamestnávateľa tento poplatok vyberať môže.

Podľa ustanovenia § 58 ods. 5 Zákonníka práce agentúra dočasného zamestnávania uzatvorí písomne so zamestnancom pracovnú zmluvu, ktorá obsahuje všetky náležitosti požadované zákonom. V zmluve medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa písomne môže dohodnúť, že agentúra zamestnanca dočasne pridelí na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi. Písomná dohoda o dočasnom pridelení uzatvorená medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň, keď dočasné pridelenie vznikne, a dobu, na ktorú sa dočasné pridelenie dohodlo, druh práce a miesto výkonu práce, mzdové

podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridelenia. Tieto náležitosti musí obsahovať aj pracovná zmluva uzatvorená medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ak sa táto pracovná zmluva uzatvára na určitú dobu.

Dočasné pridelenie je možné maximálne na 24 mesiacov. Zmluvu s jedným užívateľským zamestnávateľom je možné obnoviť maximálne štyrikrát, pričom táto povinnosť sa vzťahuje aj na prípady, ak by bol rovnaký zamestnanec pridelený rovnakému užívateľskému zamestnávateľovi inou agentúrou. V prípade porušenia lehoty pridelenia zamestnanca k rovnakému užívateľskému zamestnávateľovi, zaniká pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania a vzniká pracovný pomer na neurčitý čas medzi zamestnancom a užívateľským zamestnávateľom.

Dohodu uzatvorenú medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom, ako aj dohodu uzatvorenú medzi agentúrou dočasného zamestnávania a užívateľským zamestnávateľom o dočasnom pridelení predkladá agentúra dočasného zamestnávania na požiadanie ÚPSVaR.

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridelený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry dočasného zamestnávania počas dočasného pridelenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu, dáva mu na tento účel pokyny, utvára priaznivé pracovné podmienky a zaisťuje bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci rovnako ako ostatným zamestnancom. Počas dočasného pridelenia poskytuje zamestnancovi mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady zamestnávateľ, ktorý zamestnanca dočasne pridelil, alebo agentúra dočasného zamestnávania.

Sezónne zamestnávanie cudzích zamestnancov z tretích krajín

Štátni príslušníci tretích krajín môžu od 1.5.2017 vykonávať sezónne zamestnanie v SR v dvoch režimoch:

Prvý režim sa vzťahuje na sezónnych zamestnancov, ktorí sa budú zdržiavať a pracovať na území SR po dobu kratšiu ako 90 dní, na základe povolenia na zamestnanie alebo povolenia na zamestnanie a schengenského víza.

Rozdielny postup sa uplatňuje v závislosti od toho, či sa na vstup štátneho príslušníka tretej krajiny vyžaduje alebo nevyžaduje schengenské vízum.

Štátni príslušníci tretích krajín, pri ktorých sa nevyžaduje vízum:

Ak štátny príslušník tretej krajiny nepodlieha vízovej povinnosti, môže vykonávať sezónne zamestnanie na základe povolenia na zamestnanie.

Povolenie na zamestnanie udeľuje miestne príslušný Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Povolenie na zamestnanie môže Úrad práce udeliť maximálne na 90 dní počas 12 po sebe nasledujúcich mesiacov a zamestnávateľ je povinný **najmenej 10 pracovných dní** pred podaním žiadosti **nahlásiť voľné pracovné miesto**.

K žiadosti je potrebné priložiť:

- pracovnú zmluvu alebo príslub zamestnávateľa, ktorý musí obsahovať náležitosti pracovnej zmluvy (druh práce, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky)
- úradne overený doklad o najvyššom dosiahnutom vzdelaní (apostilla alebo superlegalizácia) v úradnom preklade do slovenského jazyka, ak ide o regulované povolanie
- doklad preukazujúci zabezpečenie ubytovania najmenej na obdobie trvania zamestnania
- doklad preukazujúci zabezpečenie zdravotného poistenia počas pobytu v SR

Ak žiadosť predkladá zamestnávateľ, je potrebné predložiť aj:

- písomný súhlas štátneho príslušníka tretej krajiny so žiadosťou, s overeným podpisom
- potvrdenie, že nie je v konkurze, likvidácii alebo nútenej správe, čo preukáže formou čestného vyhlásenia na predpísanom tlačíve
- potvrdenie, že nemá evidované neuspokojené nároky svojich zamestnancov vyplývajúce z pracovného pomeru, rovnaké tlačivo čestného vyhlásenia, ako v predchádzajúcom bode

Podmienkou udelenie povolenia na zamestnanie je aj to, že zamestnávateľ spĺňa zákonné podmienky sezónneho zamestnávania cudzincov. Viac k povinnostiam zamestnávateľa a podmienkam nájdete na stránke ÚPSVaR.

Úrad práce udelí povolenie na sezónne zamestnanie do 20 pracovných dní odo dňa podania úplnej žiadosti. Ak štátnemu príslušníkovi tretej krajiny bolo v posledných piatich rokoch pred podaním žiadosti udelené povolenie na sezónne zamestnanie, Úrad práce udelí povolenie na zamestnanie do 10 pracovných dní odo dňa podania úplnej žiadosti.

Štátni príslušníci tretích krajín, pri ktorých sa vyžaduje vízum:

Štátni príslušníci tretích krajín, pri ktorých sa vyžaduje vízum, musia získať najskôr povolenie na zamestnanie a následne schengenské vízum na účel sezónneho zamestnania.

Povolenie na zamestnanie získa štátny príslušník tretej krajiny rovnakým spôsobom, ako osoba, u ktorej sa vízum nevyžaduje (doklad o zdravotnom poistení a ubytovaní sa v tejto fáze nevyžaduje).

Žiadosť o schengenské vízum štátny príslušník tretej krajiny podáva na úradnom formulári na zastupiteľskom úrade (diplomatická misia alebo konzulárny úrad) Slovenskej republiky, akreditovanom pre štát, kde má žiadateľ pobyt alebo ktorého je občanom. Žiadateľ na zastupiteľskom úrade predloží tieto doklady:

- doklad potvrdzujúci účel cesty, ktorým je pracovná zmluva alebo príslub zamestnávateľa, ktorý musí obsahovať náležitosti pracovnej zmluvy
- povolenie na zamestnanie
- doklad preukazujúci zdravotné poistenie
- doklad preukazujúci ubytovanie

Zastupiteľský úrad rozhodne o žiadosti do 15 kalendárnych dní.

Druhý režim sa vzťahuje na sezónnych zamestnancov, ktorí sa budú zdržiavať a pracovať na území SR po dobu dlhšiu ako 90 dní na základe potvrdenia o možnosti obsadenia voľného pracovného miesta a prechodného pobytu za účelom sezónneho zamestnania.

Vykonávanie sezónneho zamestnania nad 90 dní je možné iba na základe prechodného pobytu za účelom sezónneho zamestnania. Celková doba výkonu sezónneho zamestnania nemôže byť dlhšia ako 180 dní. Štátny príslušník tretej krajiny môže jednak podať žiadosť o prechodný pobyt za účelom sezónneho zamestnania a sezónne zamestnanie začne vykonávať až po udelení pobytu, alebo môže počas prvých deväťdesiatich dní vykonávať sezónne zamestnanie na základe povolenia na zamestnanie (a víz, v prípade vízového cudzinca), a druhých deväťdesiatich dní na základe prechodného pobytu za účelom zamestnania.

Žiadosť o udelenie prechodného pobytu za účelom sezónneho zamestnania je možné podať osobne v zahraničí na zastupiteľskom úrade SR akreditovanom pre štát, ktorý štátnemu príslušníkovi tretej krajiny vydal cestovný doklad alebo pre štát, v ktorom má bydlisko, alebo na miestne príslušnom oddelení cudzineckej polície príslušnej podľa miesta pobytu na území SR, ak sa štátny príslušník tretej krajiny zdržiava v SR na základe platného povolenia na pobyt vydaného v SR alebo inom členskom štáte EÚ/EHP alebo Švajčiarsku, udeleného tolerovaného pobytu, udeleného národného víza, ak ide o štátneho príslušníka tretej krajiny, u ktorého sa vízum nevyžaduje, alebo ak ide o držiteľa osvedčenia Slováka žijúceho v zahraničí.

Ak štátny príslušník tretej krajiny vykonával sezónne zamestnanie na základe povolenia na zamestnanie počas 90 dní, a počas tejto doby si podal žiadosť o prechodný pobyt za účelom sezónneho zamestnania, tak jeho pobyt v SR sa považuje za oprávnený až do rozhodnutia o žiadosti.

K formuláru žiadosti o prechodný pobyt je potrebné priložiť:

- 2 farebné fotografie 3 x 3,5 cm
- platný cestovný pas
- pracovnú zmluvu alebo prísľub zamestnávateľa, ktorý musí obsahovať náležitosti pracovnej zmluvy
- doklad o bezúhonnosti
- doklad o ubytovaní
- dôkaz o finančnom zabezpečení pobytu
- administratívny poplatok

Administratívny poplatok za podanie žiadosti o prechodný pobyt za účelom sezónneho zamestnania je 33 EUR (35 EUR, ak je žiadosť podaná na zastupiteľskom úrade).

Policajný útvar rozhodne o žiadosti o prechodný pobyt do 90 dní od doručenia kompletnej žiadosti. Lehota sa skráti na 30 dní, ak v predchádzajúcich piatich rokoch cudzinec vykonával

Vo všetkých vyššie uvedených prípadoch sa môžete zamestnať na základe **pracovného pomeru alebo na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.**

2.5 Pracovné podmienky a BOZP cudzích zamestnancov

Pri zamestnávaní cudzích pracovníkov je potrebné dodržiavať existujúce právne predpisy, ktorými sú najmä Zákonník práce, Zákon NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov a ďalšie.

Pri zamestnávaní cudzincov je podstatný výber práva, podľa ktorého sa bude spravovať pracovnoprávny pomer. Podľa ust. § 16 zákona č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom sa pomery z pracovnej zmluvy spravujú právom miesta, kde pracovník vykonáva prácu. Ak však pracovník vykonáva prácu v jednom štáte na základe pracovného pomeru s organizáciou, ktorá má sídlo v inom štáte, je rozhodujúce právo sídla organizácie, okrem prípadu ak by išlo o osobu, ktorá má bydlisko v štáte, kde sa práca vykonávala. Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti upravujú Zákonník práce, zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) v základných zásadách určuje, že fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a

priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine a pod. Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa riadia Zákonníkom práce, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

V zmysle § 13 Zákonníka práce sa zakazuje diskriminácia cudzincov v pracovnoprávnych vzťahoch a určuje sa za ustanovených podmienok ich rovnaké postavenie s ostatnými zamestnancami v Slovenskej republike. Podľa § 13 Zákonníka práce, zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným Zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Zamestnávateľ má pri zamestnávaní cudzincov okrem povinností vyplývajúcich zo Zákonníka práce aj povinnosti upravené ust. § 23b zákona o službách zamestnanosti a ďalšie povinnosti, ktoré mu vyplývajú z iných všeobecne záväzných právnych predpisov. Ide napríklad o odvodové povinnosti podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení alebo zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení.

Podľa zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je zamestnávateľ povinný okrem iného:

(1) Zamestnávateľ v záujme zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je povinný

o) zaraďovať zamestnancov na výkon práce so zreteľom na ich zdravotný stav, najmä na výsledok posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnosti, na ich vek, kvalifikačné predpoklady a odbornú spôsobilosť podľa právnych predpisov a ostatných

predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a nedovoliť, aby vykonávali práce, ktoré nezodpovedajú ich zdravotnému stavu, najmä výsledku posúdenia ich zdravotnej spôsobilosti na prácu, schopnostiam, na ktoré nemajú vek, kvalifikačné predpoklady a doklad o odbornej spôsobilosti podľa právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,

(1) Zamestnávateľ je povinný pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca:

s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, so zásadami bezpečnej práce, zásadami ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku a s bezpečnými pracovnými postupmi a overovať ich znalosť,

(2) Zamestnávateľ je povinný oboznámiť zrozumiteľne a preukázateľne zamestnanca so zoznamom prác a pracovísk podľa § 6 ods. 1 písm. m).

§ 7 ods. 4 zákona č. 124/2006 Z.z.: „Zamestnávateľ oboznamuje zamestnancov osobne alebo prostredníctvom vlastných zamestnancov, alebo fyzickej osoby, alebo právnickej osoby oprávnenej na výchovu a vzdelávanie v oblasti ochrany práce podľa § 27 ods. 3 (ďalej len „osoba oprávnená na výchovu a vzdelávanie“). Na oboznamovanie vlastných zamestnancov osobne zamestnávateľom alebo prostredníctvom jeho vlastných zamestnancov sa nevzťahujú ustanovenia § 27 ods. 4 až 17.“

§ 7 ods. 5 zákona č. 124/2006 Z.z.: „Obsah a spôsob oboznámenia a pravidelnosť opakovaného oboznámenia musia byť prispôsobené charakteru práce vykonávanej zamestnancom, jeho pracovisku a **iným okolnostiam**, ktoré sa týkajú výkonu práce, najmä pracovným prostriedkom, pracovným postupom, novým alebo zmeneným nebezpečenstvám a ohrozeniam. **Zamestnávateľ je povinný upraviť vnútorným predpisom spôsob oboznamovania, vymedziť požiadavky na odbornú spôsobilosť vlastných zamestnancov na oboznamovanie podľa odsekov 1 a 2** a pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonávalo najmenej raz za dva roky, ak právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci neustanovujú kratší čas.“

Z uvedených ustanovení vyplýva, že zamestnávateľ môže oboznamovať zamestnancov podľa § 7 ods. 1 a 2 zákona č. 124/2006 Z.z. prostredníctvom vlastných zamestnancov, je však povinný upraviť vnútorným predpisom spôsob oboznamovania a požiadavky na odbornú spôsobilosť vlastných zamestnancov na oboznamovanie. Pri výbere vlastných zamestnancov prostredníctvom ktorých zamestnávateľ plánuje vykonávať oboznamovanie podľa § 7 ods. 1 a 2 zákona č. 124/2006 Z.z. je dôležité

prihliadať na odbornosť vybraných zamestnancov - je účelné, aby mali znalosti odborných zamestnancov.

Pokiaľ zamestnávateľ vykonáva oboznamovanie prostredníctvom vlastných zamestnancov, zákon č. 124/2006 Z.z. bližšie neustanovuje spôsob oboznamovania ani formu oboznamovania, ktoré majú byť pri oboznamovaní zamestnancov (*vrátane tých zamestnancov, ktorí neovládajú slovenský jazyk*) použité, je však na zamestnávateľovi aby oboznámil každého zamestnanca tak, aby zamestnanec vykonanému oboznámeniu porozumel. Pokiaľ to teda konkrétny prípad vyžaduje, je potrebné viesť oboznamovanie zamestnancov podľa § 7 ods. 1 a 2 zákona č. 124/2006 Z.z. a poskytovať zamestnancom informácie podľa § 7 ods. 8 zákona č. 124/2006 Z.z. v takom jazyku, ktorému zamestnanec rozumie (*splnenie podmienky na zrozumiteľnosť vykonaného oboznámenia*).

V prípade, že zamestnávateľ oboznamuje svojich zamestnancov podľa § 7 ods. 1 a 2 zákona č. 124/2006 Z.z. prostredníctvom vlastných zamestnancov, za účelom preukázania splnenia zákonnej povinnosti spravidla vyhotovuje z oboznamovania zamestnancov písomný doklad, z ktorého je zrejmé, kto vykonal oboznamovanie, aký bol obsah oboznámenia, kto sa predmetného oboznamovania zúčastnil, spôsob a výsledok overenia vedomostí oboznámených zamestnancov. **Ak to konkrétny prípad vyžaduje, zamestnávateľ môže písomný doklad o oboznámení zamestnancov vyhotoviť okrem štátneho jazyka aj v jazyku, ktorému zamestnanec, ktorý neovláda slovenský jazyk, rozumie (pre splnenie podmienky na preukázateľnosť vykonaného oboznámenia je to účelné).**

Pri výkonoch inšpekcie práce bolo zistené, že pracovné podmienky cudzincov vykonávajúcich prácu na území SR sú porovnateľné s podmienkami zamestnancov, ktorí sú občanmi SR. Možno tiež konštatovať, že v rámci pracovného procesu a podmienok zamestnávania cudzincov neboli zistené žiadne problémy s ich integráciou ani s diskrimináciou.

2.6 Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie cudzích zamestnancov

Inšpektoráty práce, ústredie práce a úrady práce spolupracujú pri výkone kontroly dodržiavania zákazu nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania s inými orgánmi štátnej

správy a s Prezidiom Policajného zboru. Každoročne vydávajú spoločnú informatívnu správu o vyhľadávaní a potieraní nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.

Inšpektori práce sa v rámci inšpekčnej činnosti zameriavajú na dodržiavanie ustanovení ZP, týkajúcich sa práce nadčas a nočnej práce, povinnosti zamestnávateľa viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, povinnosti poskytovať zamestnancom mzdu a mzdové zvýhodnenia za vykonanú prácu, povinnosti poskytnúť dovolenku, zabezpečovať im stravovanie a na kontrolu dodržiavania zákona v oblasti prevencie diskriminácie cudzincov v pracovnoprávnom vzťahu. Zároveň bola predmetom inšpekcie práce aj kontrola dodržiavania zákazu nelegálneho zamestnávania a povinnosť zamestnávateľa uzatvoriť zamestnávateľskú zmluvu a platiť a odvádzať príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie za osobitné skupiny zamestnancov.

Informatívna správa 2018 - výber

S účinnosťou od 1. januára 2018 sa za nelegálne zamestnávanie v tejto súvislosti považuje využívanie závislej práce zamestnancov, ktorí majú založený pracovnoprávny vzťah alebo štátnozamestnanecký pomer podľa osobitného predpisu a nie sú prihlásení do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia do siedmich dní od uplynutia 2 lehoty podľa osobitného predpisu, t. j. v lehote do siedmich dní od začatia vykonávania práce, najneskôr však do začatia kontroly nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, ak kontrola začala do siedmich dní od uplynutia lehoty podľa osobitného predpisu na prihlásenie do tohto registra.

Kontrolou bolo zistené nelegálne zamestnávanie 982 fyzických osôb - cudzincov. Do uvedeného počtu nelegálne zamestnávaných cudzincov ISOP započítava tie fyzické osoby, ktoré nie sú štátnymi príslušníkmi Slovenskej republiky.

V počte 982 je zahrnutých 24 občanov členských štátov Európskej únie, 720 štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí mali povolenie na pobyt a 238 štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa na území Slovenskej republiky zdržiavali v rozpore so zákonom č. 404/2011 o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o pobyte cudzincov“).

Využívanie práce cudzincov v rozpore so zákonom č. 82/2005 Z. z. bolo zistené u občanov niektorých členských krajín Európskej únie. Z týchto najväčší počet tvorili nelegálne zamestnávaní občania Rumunska (7 občanov), Česka (7 občanov), Maďarska (6 občanov) ktorých prácu využívali zamestnávateľa pôsobiaci najmä v odvetví stavebníctva a veľkoobchodu a maloobchodu a administratívnych a podporných služieb.

Z počtu 958 odhalených prípadov nelegálneho zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín tvorili najväčší počet občania Srbska (676 osôb), ktorí boli nelegálne zamestnávaní najmä zamestnávateľmi pôsobiacimi v odvetví priemyselnej výroby, odvetví administratívnych a podporných služieb a v odvetví veľkoobchodu a maloobchodu a občania Ukrajiny (183 osôb), ktorí boli nelegálne zamestnávaní najmä v odvetví stavebníctva a administratívnych a podporných služieb (do ktorého patrí aj zamestnávanie agentúrami dočasného zamestnávania).

Najčastejšie bolo zistené nelegálne zamestnávanie cudzincov v dôsledku nespĺňania podmienok na ich zamestnávanie podľa zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

V rámci uvedeného počtu bolo zistené nelegálne zamestnávanie 24 štátnych príslušníkov členských štátov Európskej únie. Taktiež bolo zistené nelegálne zamestnávanie 932 štátnych príslušníkov tretích krajín s povolením na pobyt v Slovenskej republike, najmä štátnych príslušníkov Srbska. Až v prípade 238 štátnych príslušníkov tretích krajín, opäť najmä štátnych príslušníkov Srbska, bolo zistené porušenie § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z. z., t. j. išlo o štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa zdržiavali na území Slovenskej republiky v rozpore s osobitným predpisom (zákonom o pobyte cudzincov, zákonom o azyle) a ktorí vykonávali závislú prácu.

Kontrolná činnosť a zistenia Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny a úradov práce, sociálnych vecí a rodiny

Kontrolóri úradov práce v roku 2018 vykonali celkom 103 kontrol u zamestnávateľov, ktorí zamestnávali aj štátnych príslušníkov tretích krajín, pričom boli zistení 11 zamestnávateľov, ktorí nelegálne zamestnávali 212 štátnych príslušníkov tretích krajín (v rozpore s § 2 ods. 2 písm. a), b), c), § 2 ods. 3 zákona č. 82/2005 Z. z.). Išlo o 185 občanov Srbska, 15 z Ukrajiny, 8 z Macedónska, 2 z Bosny Hercegoviny, 1 z Gruzínska a 1 z Kazachstanu, ktorí pracovali prevažne v oblasti priemyselnej výroby a ubytovacích a stravovacích službách.

Prezídium Policajného zboru SR

Súčinnosť kontroly podnikateľských subjektov, zamerané na odhaľovanie prípadov nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, v roku 2018 za Policajný zbor vykonávali policajti Úradu hraničnej a cudzineckej polície Prezídia Policajného zboru a policajti jednotlivých krajských riaditeľstiev Policajného zboru. Policajti Úradu hraničnej a

cudzineckej polícii Prezídia Policajného zboru sa počas kontrol zameriavali predovšetkým na vyhľadávanie štátnych príslušníkov tretích krajín s nelegálnym pobytom v Slovenskej republike a ďalšie porušovanie ustanovení zákona o pobyte cudzincov a na vyhľadávanie a identifikáciu obetí obchodovania s ľuďmi v zmysle § 179 zákona č. 300/2005 Z. z., Trestný zákon v znení neskorších predpisov. Policajti krajských riaditeľstiev Policajného zboru poskytli kontrolným orgánom asistenciu pri vykonávaní kontrol v zmysle § 3 zákona č. 171/1993 Z. z. o Policajnom zbore v znení neskorších predpisov.

Keďže útvary Policajného zboru nie sú kontrolným orgánom v zmysle zákona č. 82/2005 Z. z., zistenia porušenia zákazu nelegálneho zamestnávania boli realizované oprávnenými kontrolnými orgánmi.

V spolupráci s kontrolnými orgánmi skontrolovali príslušníci Policajného zboru 332 podnikateľských subjektov. V rámci uvedených kontrol, ktoré boli zamerané na dodržiavanie zákazu nelegálneho zamestnávania, kontrolu pobytu cudzincov a odhaľovanie obetí 13 obchodovania s ľuďmi, bolo skontrolovaných celkovo 2975 osôb, z toho 1727 občanov Slovenskej republiky a 1 248 cudzincov. Vykonanými kontrolami bolo zistených 34 subjektov, ktoré porušili ustanovenia zákona o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní tým, že nelegálne zamestnávali 204 cudzincov, z ktorých sa 126 nachádzalo na území Slovenskej republiky nelegálne. Trestné stíhanie v súvislosti s výkonom súčinnostných kontrol podnikateľských subjektov bolo začaté v 5 prípadoch a k vyhosteniu nelegálne zamestnaných štátnych príslušníkov tretích krajín došlo v 198 prípadoch. Nelegálne zamestnávanie bolo zistené u cudzincov z nasledovných krajín pôvodu: Srbsko 83, Ukrajina 81, Moldavsko 38 a Vietnam 1. Nelegálne zamestnaní cudzinci vykonávali prácu predovšetkým v oblasti stavebníctva a priemyselnej výroby. Všetky vyššie uvedené zistenia Policajného zboru sú zahrnuté v celkových zisteniach kontrolných orgánov podľa zákona č. 82/2005 Z. z. Prehľad o počtoch nelegálne zamestnávaných FO v roku 2018 za NIP je uvedený v tabuľke č.3.

Tabuľka č. 3 Prehľad o počtoch nelegálne zamestnávaných FO v roku 2018 za NIP

Štruktúra odhalených nelegálne zamestnávaných	Rok 2014	Rok 2015	Rok 2016	Rok 2017	Rok 2018
Štátni príslušníci tretích krajín	19	19	25	23	2012
celkom	78	89	45	9	9
Z toho poberajúcich sociálne dávky	32	26	33	2	2

Zdroj: NIP, 2019

Zamestnávateľia najviac porušovali ustanovenia týkajúce sa miezd, náhrady mzdy a odmeny za prácu, vzniku pracovnoprávneho vzťahu a ustanovenia z oblasti pracovného času a jeho evidencie. Nelegálne zamestnávanie v zmysle zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov bolo zistené v vo viacerých prípadoch, z toho v prevažnej miere - išlo o porušenie § 2 ods. 2 písm. b) daného zákona - nesplnenie povinnosti nahlásiť svojich zamestnancov pred výkonom práce do databázy Sociálnej poisťovne. V jednom prípade išlo o porušenie § 2 ods. 2 písm. a) uvedeného zákona - neexistencia založeného pracovnoprávneho vzťahu a v jednom prípade bol zistený rozpor s § 2 ods. 2 písm. c) uvedeného zákona - nelegálne zamestnávanie cudzinca bez pracovného povolenia.

Východiskovým predpokladom orgánov inšpekcie práce pri koncipovaní tejto úlohy bolo, že zamestnávateľia budú porušovať pracovnoprávne predpisy vo vzťahu k zamestnancom - cudzincom vo väčšej miere ako voči občanom SR. Okrem skutočnosti, že vo väčšej miere bolo zistené nelegálne zamestnávanie cudzincov oproti občanom SR, v ostatných kontrolovaných aspektoch sa tieto predpoklady nepotvrdili.

2.7 Pracovná úrazovosť cudzích pracovníkov

Pracovnú úrazovosť zisťuje inšpekcia práce a výsledky zaznamenáva vo svojom štatistickom systéme.

Prehľad počtu pracovných úrazov v rokoch 2014 až 2018 dodala inšpekcia práce na vyžiadanie od IVPR. Sú uvedené v tabuľkách č. 4.5 a 6.

Tab. č. 4 Pracovná úrazovosť štátnych príslušníkov Európskej únie a štátnych príslušníkov tretej krajiny vykonávajúcich prácu na území Slovenskej republiky za roky 2014 – 2018

Pracovné úrazy	Počet pracovných úrazov za roky 2014-2018		
	Zahraniční zamestnanci-počet úrazov spolu	Z toho počet úrazov 2 - nie je štátny príslušník SR, ale je občan EÚ	Z toho počet úrazov 3 - nie je štátny príslušník SR, ale nie je občan EÚ
Závažné pracovné úrazy s následkom smrti	4	3	1
Závažné pracovné úrazy s ťažkou ujmovou na zdraví	3	2	1
Ostatné registrované pracovné úrazy, t.j. úrazy nad 3 dni PN bez smrteľných úrazov a úrazov s ťažkou ujmovou na zdraví	140	93	47

Zdroj : NIP, 2019

Tab. č. 5 Závažné pracovné úrazy s následkom smrti (SPÚ)- porušenia

Závažné pracovné úrazy s následkom smrti (SPÚ)	Počet úrazov	Porušenie zo strany zamestnanca	Porušenie zo strany zamestnávateľa	Iné
2 - nie je štátny príslušník SR, ale je občan EÚ	3	1 SPÚ –§12 ods.2 písm. k) zákona č. 124/2006 Z. z.	-	2 SPÚ- dopravná nehoda
				3 SPÚ- dopravná nehoda
3 - nie je štátny príslušník SR, ale nie je občan EÚ	1	-	-	Dopravná nehoda

Zdroj : NIP, 2019

Tab. č. 6 Závažné pracovné úrazy s ťažkou ujmom na zdraví (ŽUZ)

Závažné pracovné úrazy s ťažkou ujmom na zdraví (ŽUZ)	Počet úrazov	Porušenie zo strany zamestnanca	Porušenie zo strany zamestnávateľa	Iné
2 - nie je štátny príslušník SR, ale je občan EÚ	2	1 ŽUZ –§12 ods.2 písm. a) a §12 ods.2 písm. c) bod 2 zákona č. 124/2006 Z. z.	-	2 ŽUZ- dopravná nehoda
3 - nie je štátny príslušník SR, ale nie je občan EÚ	1	-	§8 ods.1 NV SR č.392/2006 Z.z.	

Zdroj : NIP, 2019

3. KOMUNIKÁCIA A KULTÚRNE ODLIŠNOSTI CUDZÍCH PRACOVNÍKOV

„Každá kultúra je jedinečná, tak ako osobnosť a každá osobnosť má svoju kultúru“.

3.1 Kultúrne odlišnosti cudzích pracovníkov a jazyková bariéra a komunikácia

Neustále sa rozvíjajúce kontakty v rámci medzinárodnej spolupráce a hlavne nedávny vstup do Európskej únie nám priniesol nové príležitosti v hospodárskej oblasti. Taktiež nám otvoril vstup na pracovný trh, je preto potrebné sa pripravovať nielen po stránke odbornej a jazykovej, ale aj z hľadiska kultúrnych odlišností jednotlivých krajín.

Kultúrna odlišnosť však neznamena, že niektorá kultúra je lepšia a niektorá horšia. Znamená iba to, že je iná. Krajiny s podobnou kultúrou sa vyznačujú „kultúrnymi sympatiami“. Medzi odlišnými kultúrami sa však musí vytvoriť systém chápania - empatia, len potom pochopíme, prečo a v čom sa jednotlivé kultúry odlišujú. Líšime sa jednak jazykom, ale aj prostredím, technológiou, usporiadaním spoločnosti.

Za najbežnejší cieľ multikultúrnej spoločnosti sa považuje rozvoj schopnosti rešpektovať existenciu ostatných kultúr a zvýšenie uvedomenia o prínose multikultúrnej spoločnosti. Najprv je nutné poznať vlastnú kultúru, spôsoby správania, zvyky a presvedčenie, aby sme mohli spoznať a oceniť rozdiely v našich kultúrach.

Kultúrne rozdiely sa všeobecne týkajú všetkých úrovní kultúry (dielo, spôsoby a vzorce chovania a jednania, ideály, hodnoty), konkrétne ich výtvorov, inštitúcií, komunikácie, životného štýlu, zvykov, rituálov, symbolov, noriem, hodnôt a predpokladov. V niektorých situáciách u niektorých kultúr a ich príslušníkov môže dochádzať k tomu, že kultúrne rozdiely bránia v ich efektívnej komunikácii, že si správne nerozumejú. Niektoré prejavy kultúrnych rozdielov je možné vnímať na prvý pohľad (vzhľad, typ oblečenia, ozdobovanie tela a iné), niektoré sa spoznávajú až vtedy, keď človek prehovorí iným jazykom, alebo až keď sa spoznávajú jeho názory a hodnoty, zvyky a pod.

Mnohí cudzí zamestnanci zažívajú po príchode na náš pracovný trh a na pobyt kultúrny šok. Je to pocit dezorientácie a nepohodlia vytvorený z kontaktu s odlišnou a nepoznanou kultúrou. Predstavuje vážnu bariéru. Je to vlastne psychické napätie a

skľučujúce pocity, ktoré vznikajú pri zabezpečovaní si bežných, každodenných potrieb, ako sú stravovanie, starostlivosť o zdravie a hygienu a udržiavanie medziľudských vzťahov takým spôsobom, na aký sme doteraz neboli zvyknutí.

„Máme na mysli reakcie, ktoré môžu vzniknúť u človeka, ktorý prichádza zvyčajne po prvýkrát a na dlhšie obdobie do styku s odlišnou kultúrou, ktorú tak dobre nepozná a v ktorej musí istý čas žiť, študovať alebo pracovať.“ (Delgadová, 2013)

Hlavnými príznakmi kultúrneho šoku bývajú zvyčajne (Delgadová, 2013):

- odmietanie učiť sa jazyk krajiny, v ktorej sa nachádzame,
- pocity bezmocnosti a netrpezlivosti,
- pozorovanie sa a strach pri bezvýznamných bolestiach,
- všetko nám prekáža, iné zvyky, iné myšlienkové pochody,
- závislosť od ľudí vlastnej kultúry, ktorí žijú v danej krajine,
- veľká clivota po domove.

Kultúrne stereotypy a predsudky

Problémy s vnímaním sú spojené aj so stereotypmi. Kultúrne stereotypy je výraz z oboru psychológie a znamená ustálené, veľmi často chybné a zdieľané predstavy alebo súbory zvyčajne zveličených predstáv, obrazov a patrónov, ktoré sa vytvárajú vo vedomí ľudí na základe vlastných parciálnych skúseností alebo prebratých neoverených informácií o iných kultúrach. Zo spoločenského a kultúrneho hľadiska je slovo „zdieľaný“ v tomto prípade veľmi dôležité, nakoľko názor, ktorý je uložený len v mysli jednotlivca, nie je až taký relevantný, a preto ho ešte nepovažujeme za stereotyp. Ak sa však takýto názor stane konsenzom a začne ho zdieľať skupina ľudí, tento sa stáva stereotypom (Delgadová, 2013).

Je zjednodušeným vnímaním iných národov a vytvárajúci pomerne skreslený obraz o ostatných ľuďoch. Stavia do pozornosti jednu alebo niekoľko málo často povrchných záležitostí, výrazných, charakteristických alebo špecifických pre znaky a konkrétne skupiny, predovšetkým pre iné rasy, národnosti a kultúry.

Tie sú potom až príliš často riadené podľa stereotypov, napr. Nemcom chýba zmysel pre humor, Američania sú hluční a Briti chladní. Stereotypy vznikajú z povrchnosti. Pravdou je kultúry sa odlišujú, čiže majú určité špecifické rysy v porovnaní s ostatnými.

Hoci Japonci sa klaňajú a sú zdvorilí, nemusí ísť o ich základnú charakteristiku. Ide iba o jednu stránku ich etikety, ktorá však nemusí charakterizovať ich znalosti, hodnoty a

prístupy. Pohľad ovplyvnený stereotypom vôbec nemusí byť správny a predovšetkým je neúplný, seriózny a dôkladný (Šronek, 2001).

Stereotypy tak predstavujú hlavnú bariéru efektívnej interkultúrnej komunikácie, pretože vytvárajú určité očakávania, ktoré nemusia byť skutočné. Napr. ak si americký manažér vytvoril predstavu, že mexickí zamestnanci nevedia pracovať dostatočne poctivo a tvrdo, nemusí byť ochotný dostatočne oceniť ich prácu, čo sa prejaví aj v ich odmene. Takto potom vznikne nedorozumenie a konflikt v komunikácii, zvlášť preto, že tento stereotyp je nepresný a nevhodne generalizuje mexických pracovníkov. Výskum, ktorý bol venovaný tejto problematike, ukázal, že manažéri, úspešní v medzinárodnom podnikaní, sú schopní rýchlo zmeniť zaužívané stereotypy a predstavy potom, čo prídu do kontaktu s ostatnými kultúrami. Na druhej strane, manažéri, ktorým sa až tak nedarí presadiť sa v medzinárodnom podnikaní, sú menej schopní zmeniť získané stereotypy aj po tom, ako spolupracovali s ľuďmi z ostatných kultúr a tí sa vôbec nesprávali podľa všeobecných stereotypov (Phatak, Bhagat, Kashlak, 2009).

Stereotypy mávajú zvyčajne zveličený negatívny charakter, ale môžu byť aj pozitívne. Konkrétny obsah existujúcich predstáv, či obrazov o členoch určitej skupiny alebo kultúry je dôležitý, pretože ovplyvňuje spoločenskú percepciu, interpretáciu reality, city členov kultúry, na ktorých sú stereotypy namierené a tiež posudzovanie ich konania, prípadného unáhleného vynášania súdov o ich konaní, následkom čoho vznikajú predsudky a diskriminácia tej-ktorej kultúry, čo môže vyústiť až do xenofóbie či rasizmu. Predsudok je, ako tvrdí Šišková (1998), „fixovaný, dopredu sformovaný postoj, obvykle negatívny alebo hostilný a zameraný na určitú spoločenskú skupinu.“

Myslenie a správanie vychádzajúce zo stereotypov môžeme rozdeliť do troch kategórií. Prvou je heterofóbia, ktorá pramení v pocite nevoľnosti, nepokoja a úzkosti; keď sa človek dostane do situácie, ktorú nevie a ani nemôže kontrolovať. Sú to situácie, keď sa dostáva do kontaktu s iným človekom, ktorého nepozná. V tejto súvislosti sa nám vynára deliaca čiara, ktorá oddeľuje "my" a "oni". Druhou kategóriou myslenia a správania, vychádzajúceho zo stereotypov, je xenofóbia (pozri nižšie), ktorá pochádza zo strachu a obáv a z toho vyplývajúcej nenávisti voči všetkému cudziemu.

Kultúrna a spoločenská integrácia

Problémy v oblasti zamestnávania a podnikania poukazujú aj na dôležitosť kultúrnej a spoločenskej integrácie. Princípom kultúrnej a spoločenskej integrácie je

odstránenie prvkov negatívneho vnímania spoločnosti hostiteľskej krajiny, ako sú napríklad xenofóbia, odbúravanie predsudkov, či stereotypy voči cudzincom a oboznámenie štátnych príslušníkov tretích krajín s jazykom, kultúrou, hodnotami a pravidlami života prijímajúcej krajiny. Vo vzťahu k podnikaniu a zamestnávaniu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci realizovaných kvantitatívnych prieskumov boli ako problémy zamestnávania a obchodných, či zákazníckych vzťahov identifikované značné kultúrne rozdiely. Na túto oblasť by mali byť smerované aj opatrenia kultúrnej a spoločenskej integrácie.

Hľadiet' z očí do očí sa smie len niekedy a len niekde. Je známe, že v komunikácii slová hrajú „druhé husle“ - aspoň 90 % informácií získavame z rôznych zmyslových vnemov. Napriek tomu, že ľudia sa riadia najmä podľa neverbálnych prejavov, dochádza k tomu, že si ich nesprávne vyložia. Konkrétne pohľady, mimika, gestá či rozostavenie osôb v priestore je výsledkom sociálneho učenia sa od raného detstva. Napríklad v Ázii je zvykom emócie nekomunikovať cez tvár. Aj pri dopravnej nehode či úmrtí blízkej osoby možno vidieť úsmev na tvárach zúčastnených. Prejavy hnevu či smútku na verejnosti sa považujú za neakceptovateľné. Znamenalo by to stratu tváre a poníženie pre všetkých zúčastnených. Ten, ktorý sa hnevá, a aj ten, na koho sa hnevá, má svoju dôstojnosť. Ľudia v Ázii veria, že osobná dôstojnosť ľudí má prednosť pred emóciou, ktorá je len dočasná.

Neverbálne prejavy sú v každej spoločnosti odlišné: zväčša závisia od sociálneho postavenia. Ak sa niekto usmieva v situácii, kedy to neočakávame, nemusí to znamenať výsmech. Ak niekto prikývne, neznamená to vždy súhlas alebo porozumenie. Ak sa niekto nedíva priamo do očí, nemusí to znamenať, že nechce komunikovať.

3.2 Interkultúrne kompetencie a komunikácia

V rozmanitom kultúrnom prostredí, predovšetkým v detských kolektívoch, je veľmi dôležité získať kompetencie (zručnosti), ktoré nám uľahčia komunikáciu s ľuďmi pochádzajúcimi z odlišných kultúr. Nejde len o dorozumenie sa prostredníctvom jazyka, ale aj o ďalšie zručnosti, ktoré nám pomáhajú orientovať sa v čoraz komplikovanejšom svete rozmanitosti. Interkultúrne kompetencie môžu byť definované ako súbor zručností potrebných pre úspešnú interakciu a spolužitie v skupine ľudí z odlišných kultúrnych prostredí. Podľa Rakotomena (2005) je predpokladom rozvíjania interkultúrnych kompetencií aj poznanie svojej vlastnej kultúry a identity („kto som ja a odkiaľ

pochádzam“) a poznanie (a aktívne poznávanie) iných kultúr, s ktorými prichádzame do kontaktu. Interkultúrne kompetencie nie sú výsledkom nejakej aktivity, ale samotnou aktivitou - procesom scitlivovania. Kultúrna citlivosť je výsledkom reakcie ľudí na kultúrne odlišnosti (Bennet, 2004).

Existuje päť stupňov rozvíjania kultúrnej citlivosti:

1. Popieranie rozdielov - na začiatku vnímame vlastnú kultúru ako jedínú existujúcu.
2. Obrana voči rozdielom - v druhej fáze scitlivovania pripúšťame existenciu rozdielov, ale vlastnú kultúru vnímame ako jedínú dobrú/správnu.
3. Minimalizácia rozdielov - prvky vlastnej kultúry vnímame ako univerzálne. V kontakte s inými kultúrami hľadáme podobnosti a trváme na tom, aby sa ľudia z iných kultúr prispôbili tej našej.
4. Akceptácia rozdielnosti - pochopenie, že naša kultúra je len jednou z mnohých rovnocenných nazeraní na svet. Ľudia v tejto fáze sú zvedaví na iné kultúry, ale ešte to neznamená, že ich nebudú odmietat' alebo vnímať negatívne.
5. Adaptácia na kultúrnu rozmanitosť - ľudia v tejto fáze sú schopní vidieť svet očami iných, byť empatickí, vcítiť sa do iných kultúr a aj zmeniť svoje správanie, aby sa dosiahla efektívnejšia komunikácia s ľuďmi pochádzajúcimi z iných kultúr.

Komunikácia môže byť formálna aj neformálna. „Umenie je odčítat' mieru neformálnosti v rôznych kultúrach a túto mieru zohľadniť,“ odporúča V. Labáth. Týka sa to napríklad vykania alebo tykania vo firme - vnímania autority či moci. V komunikácii zohrávajú veľkú rolu jazykové bariéry, ale aj rozdiely náboženské či emocionálne. „Predsudky, tabuizované témy v manažmente - napríklad vedúci a jeho rola - sú často významnou bariérou v komunikácii,“ upozorňuje V. Labáth.

Do kultúrnych odlišností, ktoré zasahujú do riadenia, patrí narábanie s časom - či ide o dochvíľnosť, o harmonogram a časové plány. Niekedy je harmonogram mimoriadne vážnou vecou a robí sa vždy len jedna činnosť naraz, inde časové plány nie sú podstatné. Dochvíľnosť je prejavom niektorých kultúr. Blízka je najmä Nemcom, Švajčiarom, ale aj Britom alebo Švédom. „Ak však v Taliansku alebo v Portugalsku prídete o pätnásť minút či polhodinu neskôr, ako sa dohodlo, je to normálne. Keď vás v Brazílii manažér pozve k sebe domov na večeru a vy prídete v dohodnutom čase, manažér pravdepodobne ešte hrá tenis a jeho manželka sa chystá do kúpeľa,“ upozorňuje P. Benkovič.

V Číne má tradičný význam neverbálna komunikácia, čo je historická tradícia orientálnych krajín. Smiech alebo komické pohyby zakrývajú prekvapenie či nesúhlas napríklad s nevhodným návrhom, otázkou, atď. Čínsky partner je schopný oznámiť šokujúcu správu či negatívny názor s úsmevom. V duchu dávnych tradícií považujú Číňania za nevhodné dívať sa partnerovi do očí, čo podľa výkladu znamená istú agresivitu, nepochopenie alebo nedôveru. Mlčanie, mimika a gestikulácia sú tradičné nástroje ich obchodnej komunikácie.

Odlišné vnímanie

Vnímanie je spôsob, akým vidia ľudia realitu a svoje okolie. To, ako ľudia vnímajú realitu vôkol seba, je rôzne a môže mať vplyv na spôsob, akým vytvárajú svoje úsudky a robia rozhodnutia (Luthans, Jonathan, 2009). Ľudia sa pomocou neho rozhodujú, akým informáciám budú venovať pozornosť a ako ich rozčlenia. Spôsob vnímania je naprieč kultúrami rôzny, zatiaľ čo niektoré si všimajú určité podnety zo svojho okolia, ostatné kultúry sa ich rozhodnú ignorovať. Príkladom je nemecký manažér, ktorý sa pýta svojich podriadených na ich nápady na zlepšenie pracovného postupu. Nemeckí podriadení to budú pravdepodobne vnímať tak, že sa ich nadriadený zaujíma o ich názor a budú jeho otázky brať pozitívne. Naopak, ak by sa nemecký manažér spýtal na názor podriadených pochádzajúcich z Grécka, bol by vnímaný ako človek s nedostatočnými znalosťami o svojej práci (Phatak, Bhagat, Kashlak, 2009). Ďalšou oblasťou, kde vnímanie spôsobuje problémy v interkultúrnej komunikácii, je nesprávna interpretácia používaných slov a výrazov. Príkladom sú firmy, ktoré sa snažili použiť rovnakú domácu reklamnú kampaň v zahraničí, pretože výrazy v nej používané mali v iných kultúrach odlišný, veľakrát až hanlivý výraz (Luthans, Jonathan, 2009). Existujú aj ďalšie bariéry v interkultúrnej komunikácii, ako je kultúrny šok, etnocentrizmus, stereotypy a predsudky, ktoré môžu vyústiť do diskriminácie, xenofóbie a rasizmu.

Prekonávanie rozdielov iných kultúr v rámci spolupráce

Medzinárodné pracovné tímy sú dnes už úplne bežné. Nie vždy je ale spolupráca taká úspešná, ako by mohla byť. Hlavnou príčinou je nepochopenie rozdielov a zvyklostí danej krajiny. Medzinárodné spoločnosti hľadajú v našich regiónoch lacnú pracovnú silu, lacné investície, výhodnú geografickú polohu a daňové úľavy. Vznikajú medzinárodné tímy z pracovníkov, pochádzajúcich z odlišného kultúrneho prostredia.

Znalosť kultúr iných národov

Vzhľadom na to, že každá kultúra je iná, je potrebné pripraviť pracovníkov na prácu v medzinárodných tímoch a na život v cudzom prostredí. Každý národ má iný „software“ kultúrnych princípov, ktorý vychádza z odlišného správania sa v cudzích kultúrach. Preto medzinárodné firmy pripravujú svojich pracovníkov na prácu v medzinárodných tímoch v tzv. interkultúrnych tréningoch, ktoré sú zamerané na kultúrne zvyklosti cudzích kultúr. Bolo by preto vhodné, keby sa aj naši pracovníci, pracujúci v medzinárodných tímoch, mohli takýchto školení zúčastniť. Pomohlo by im to prekonať rôzne prekážky v komunikácii s inými kultúrami v rámci regionálnej spolupráce.

Každá národnosť má určite svoje špecifiká a potreby, na ktoré musíte reagovať

„Srbi sa vyznačujú ohnivosťou, Ukrajinci majú občas problém s alkoholom, Vietnamci sú zo začiatku plachí, pretože prichádzajú do diametrálne odlišného prostredia. Majú iné chute, jedlo, mentalitu. Čo sa týka Ukrajincov, vždy od nás žiadajú fotografie výrobné haly, do ktorej idú pracovať a ubytovanie, ktoré im bude poskytnuté. Pre Srbov je dôležité, či tam žije srbská komunita. Majú medzi sebou vybudované obrovské komunikačné siete. Vytvorili si tu svoj vlastný svet. To je pre nás výhoda aj nevýhoda. Jedna informácia môže spustiť lavínu. Vietnamci majú podmienku, aby si v ubytovni mohli variť, naša strava im nevyhovuje. Prvá vec, čo urobia, je, že si kúpia hrnce na varenie ryže.“ (Michaela Sojáková, HR manažérka, Asociácia priemyselných zväzov)

Záznam z rozhovoru s Michaelou Sojákovou, 4.1.2019

Príchod cudzinca do pracovného kolektívu sprevádzajú predsudky. Na jeho príchod musíte pripraviť aj zamestnávateľa a pracovný kolektív. Ako?

Keď príde do práce niekto nový, cítime ohrozenie. Preto je potrebné, aby bol zamestnávateľ pozorný. My, Slováci, vnímame človeka z inej krajiny ako konkurenciu. Často sú mladší a tí starší sa boja, že budú vytlačení. Treba veľmi opatrne a aktívne komunikovať. Netreba nič nechať len tak plynúť. Zamestnancom treba vysvetliť, prečo ten človek príde, čo bude robiť, upokojiť ich, že oni o svoju pozíciu neprídu. Že je to dobré riešenie pre všetky strany. Skrátka, treba odpovedať na otázky.

A čo jazyková bariéra?

Nemôže vzniknúť Babylon. Aj preto dodávame koordinátorov. Musíme dávať pozor na predsudky nielen Slovákov, ale aj komunity, ktorá prichádza. Boja sa, či budú mať rovnaké podmienky, či nebudú zneužívaní, sú ďaleko od rodín. Integrácia je nesmierne dôležitá. Pomáhajú napríklad spoločné akcie. Cudzinci u nás fungujú ako komunita. Ak je časť nespokojná, odíde celá skupina a zamestnávateľ má problém.

Čo presne je úlohou koordinátora? Okrem toho, že ovláda ich materinský jazyk.

Je akýmsi mostom medzi zamestnávateľom a cudzincami. Naši koordinátori s nimi žijú buď v jednom meste, alebo dokonca priamo na ubytovni a starajú sa o všetko, čo potrebujú. Koordinátor je človek, ktorý okrem reči pozná aj ich mentalitu a kultúru. Postará sa im od objednania sa k zubárovi až po založenie účtu v banke. Rečová bariéra sa však často po menej ako polroku odstraňuje. Napríklad Ukrajinci a Srbi sa náš jazyk učia rýchlo. Kultúrnu bariéru však neodstránime. Prestáť hovať sa za prácou ďaleko od rodiny nie je jednoduché.

Povinnosti zamestnávateľa pri prekonávaní jazykovej bariéry pri oboznamovaní a informovaní zamestnancov (podľa NIP-u)

Oboznamovanie a informovanie zamestnancov je upravené v ustanoveniach § 7 zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon č. 124/2006 Z. z.“). Zákon č. 124/2006 Z. z. ukladá v § 7 ods. 1 povinnosť zamestnávateľovi pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne oboznamovať každého zamestnanca. V prípade zahraničných zamestnancov je nutné zdôrazniť, že oboznamovanie a informovanie zamestnancov musí byť pre nich zrozumiteľné. Ak zamestnanci neovládajú slovenský jazyk, oboznamovanie týchto zamestnancov v slovenskom jazyku nemôže byť riadnym splnením povinnosti zamestnávateľa. Je preto potrebné, aby oboznamovanie a informovanie prebiehalo v jazyku, ktorému daný zamestnanec rozumie (nemusí to byť jeho rodný jazyk), resp. bude do toho jazyka preložené alebo priamo tlmočené.

Z pohľadu zákona č. 124/2006 Z. z. je dôležité naplnenie jeho cieľa. Cieľom ustanovenia § 7 zákona č. 124/2006 Z. z. je, aby zamestnanec získal od zamestnávateľa všetky informácie, ktoré sú dôležité pre ochranu jeho zdravia a bezpečnosti pri práci, a aby im aj skutočne porozumel. Teda z pohľadu zákona č. 124/2006 Z. z. nie je rozhodujúce, či bude obsah školenia preložený alebo priamo tlmočený úradným prekladateľom alebo tlmočníkom podľa zákona č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov alebo bude obsah školenia tlmočený akoukoľvek inou osobou, ktorá ovláda slovenský jazyk a jazyk, ktorému zamestnanec rozumie. Rozhodujúce je, aby zamestnanci porozumeli informáciám, ktoré im boli poskytnuté, a túto skutočnosť mal zamestnávateľ aj preukázateľne potvrdenú, napr. podpisom zamestnancov.

Akými zamestnancami sú štátni príslušníci tretích krajín - podľa prieskumu SBA

Podľa vyjadrení personalistov z firiem nie sú s cudzincami z tretích krajín, ako so zamestnancami, väčšie problémy:

- U príslušníkov z blízkyh krajín (Ukrajina, Rusko) sa pomerne rýchlo zlepši jazyková bariéra.

- U ľudí z ázijských krajín (tí pracujú takmer vždy len na vyšších pozíciách), je známa veľmi vysoká pracovná výkonnosť a morálka, aj keď niekedy pre našinca s nepochopiteľnými medziľudskými vzťahmi.

- Ak je cudzinec zo zámorských krajín (Kanadčan, Američan, ...) ide väčšinou o špecialistu, odborníka (lektor, vedec, lekár, umelec, tréner), kvalita jeho práce je predurčená jeho samotnou špecializáciou. Slováci ho často vnímajú ako vzor.

- Ak je cudzinec z afrických krajín, údajne je sporadicky potrebné dohliadať na pracovné tempo, ako aj častejšie vysvetľovať inú administratívu a zákony. Tu je problémom aj jazyková bariéra.

- Ak je cudzinec z moslimských krajín, odlišnosť kultúr sa častejšie prenáša aj do pracovnej oblasti, ale keďže títo ľudia u nás často pracujú na špecializovaných pozíciách (lekári, ...), riziko kolízií sa rieši kultivovane. Títo pracovníci sú údajne ústretoví a vnímaví k spolupracovníkom. Špecifická je situácia u azyllantov. „Kde začnú robiť, nevedia po slovensky, oni majú svoju kultúru, myslia si, že môžu tu žiť tak ako u nich, zistili napr. ako fungujú PN, hodili sa 10 ľudí na PN, akonáhle zistia ako tu funguje systém, zneužívajú to. Oni tí azyllanti si nevedia sami nájsť prácu cez inzerát, musí si nájsť niekoho, koordinátora. Oni si myslia, že my im musíme pomôcť, lebo my sme tu na to. Azyllanti (utečenci) boli v materskej krajine často z vyšších sociálnych a vzdelanostných vrstiev (tí jednoduchší by si nemohli zaplatiť odchod) a u nás by sa chceli tiež rýchlo zaradiť do rovnakej triedy, ale to nejde, napr. kvôli jazyku, ale aj inej kultúre práce. Keď to zistia, začínajú byť nervózni. Uvažujú o odchode do ďalšej krajiny EÚ, kvôli vyšším platom. Oni sú veľmi rodinne založení (najmä moslimovia) a v Európe si vzájomne veľmi pomáhajú rodiny. Pobyt u nás berú len ako prechodné obdobie, kým zarobia na cestu ďalej.“

Skúsenosť majiteľa obchodnej firmy (prezentovaná pri procese regrutácie na rozhovor) je takáto: „Kedysi som zamestnával Ukrajincov, veľmi sa mi páčili, sú to veľmi pracovití ľudia. Sú aj Slováci pracovití, no možno len ja som nemal dobrú skúsenosť so Slovákmi. Keď išli tí ľudia do iného štátu, tak musia pracovať, či chcú či nie, možno ani nemajú domov, tak sa musia viac snažiť, nie len 8 hodín denne. Vôbec nerobili konflikty, len pracovali a pracovali.“

Podobnú skúsenosť má aj respondentka z pôdohospodárstva - rastlinnej výroby: „Ukrajinec dokáže nazbierať za deň okolo 200-220 kg čerešní, Srbi nazbierajú 150-170 kg, Slovák 80 kg a farebný Slovák 30-40 kg.“

Interkultúrna mediácia na pracovisku

Jedným z nástrojov, ktorý dokáže vytvárať a udržiavať priaznivú atmosféru predovšetkým vo výrobných podnikoch so širším zastúpením pracovníkov zo zahraničia, je interkultúrna mediácia na pracovisku (workplace mediation). Tento fenomén, ktorý je aktuálne veľmi využívaný v krajinách EÚ, vychádza z konceptu koexistencie rozdielnych kultúr v nekonfliktných a rovnoprávných podmienkach, vzájomnom spolužití, dialógu, spoznávaní sa a v odbúraní socio-kultúrnych bariér medzi domácimi a zahraničnými pracovníkmi. Nastavenie kritérií výkonu interkultúrnej mediácie na pracovisku sa súčasne

stáva čoraz dôležitejším momentom pri angažovaní pracovníkov zo zahraničia a o. i. sa postupne zaraďuje medzi zaujímavé benefity v práci HR manažérov vo výrobných firmách zamestnávajúcich cudzincov.

Niekoľko argumentov, prečo je aj z celospoločenského hľadiska dôležité venovať zvýšenú pozornosť zahraničným pracovníkom:

1. Lebo dôležitým momentom ich angažovania je udržiavanie našej ekonomiky v primeranom tempe, vďaka čomu sa vytvárajú miesta aj pre slovenských zamestnancov. Aktuálne pracuje na Slovensku okolo 60-tisíc zahraničných pracovníkov, z toho je takmer 15-tisíc Srbov, 10-tisíc Rumunov a 8-tisíc Ukrajincov, ďalších zhruba 30-tisíc zamestnancov pochádza z krajín mimo Európskej únie;
2. Lebo t. č. je na Slovensku voľných viac ako 85-tisíc pracovných miest a pri nedostatku domácich zamestnancov obsadzujú každé druhé nové pracovné miesto zahraniční pracovníci;
3. Lebo ak cudzinec poberá priemernú mzdu 1 000 eur mesačne, z jeho ceny práce na úrovni 1 352 eur inkasuje štát dane a zdravotné odvody vo výške 244 eur za mesiac. Pri počte 60-tisíc zahraničných pracovníkov to predstavuje pre štátnu kasu príjem vo výške 175 miliónov eur ročne;
4. Lebo ďalším dlhodobým problémom je nedostatok odborníkov, o. i. v oblasti IT technológií, technických pozícií, marketingu, čo väčšina zahraničných firiem rieši vnútropodnikovým presunom;
5. Lebo Slovensko tento proces nedávno uľahčilo prijatím legislatívnej úpravy opatrenia o možnosti získať sezónne zamestnanie aj bez udeleného prechodného pobytu.

Legislatívna úprava upravuje príchod, pobyt a zamestnávanie niektorých skupín zamestnancov mimo EÚ na Slovensku, ako sú sezónni pracovníci a pracovníci v rámci vnútropodnikových presunov. Zároveň sa uľahčujú podmienky pre osoby, ktoré pracujú pre centrá strategických služieb, ako aj podnikateľov s inovatívnym projektom. Cieľom opatrenia je najmä uľahčenie mobility a zníženie administratívneho zaťaženia pre vymedzené kategórie zamestnancov.

Správne nastavená komunikácia neznamená len ovládanie základov jazyka cudzincov. Ako nevyhnutným sa začína ukazovať potreba oboznámenia sa aj s ich kultúrou a zohľadňovanie (nielen pri komunikácii) ich kultúrnych štandardov, resp. schém myslenia a správania sa.

Kvalitná vertikálna i horizontálna komunikácia v rámci pracovných tímov so zastúpením cudzincov znamená minimalizovanie konfliktov. Minimalizovanie konfliktov zasa vytvára pôdorys pre zdravé a korektné vzťahy nielen medzi manažmentom a zamestnancami, medzi pracovnými tímami navzájom, ale v bežnom dennom styku aj medzi zamestnancami. Zdravé a korektné vzťahy vytvárajú..., ale už nepokračujeme. Podčiarknuté a zrátané, pohoda na pracovisku. A keď sa k tomuto stavu pridá aj včasná a kvalitná práca, pomaly sa dostávame do ideálneho stavu. Naznačenú príčinnú súvislosť medzi komunikáciou na pracovisku so zastúpením cudzincov, minimalizovaním konfliktov a pracovnými výsledkami si aj zásluhou pôsobenia nadnárodných firiem začína na Slovensku uvedomovať čoraz viac špičkových manažérov.

Zručnosti efektívnej interkultúrnej mediácie

Na prevencii pred vznikom konfliktov na pracoviskách so zastúpením zahraničných zamestnancov sa významnou mierou podieľa aj vytvorenie vhodnej komunikačnej atmosféry. Interkultúrna/interetnická/interreligiózna komunikácia (ďalej budeme pracovať len s pojmom interkultúrna komunikácia) patrí aj vo svete medzi pomerne mladé disciplíny. Počiatky jej formovania nájdeme v 40. rokoch 20. storočia, kedy bola súčasťou jazykovej a kultúrnej prípravy amerických diplomatov.

Z tohto prostredia čerpal i americký antropológ Eward T. Hall vo svojej knihe „The Silent Language“, vydané v roku 1959, ktorá sa stala východiskom mnohých ďalších prác z oblasti interkultúrnej komunikácie. Odborníci sa začali dôkladnejšie zaoberať štúdiom komunikácie v kontexte kultúry a súčasne skúmaním kultúry z hľadiska zákonitostí komunikácie. Zároveň sa sústredili na význam interkultúrnej komunikácie pri rozvoji medziľudských vzťahov. Ako pozitívny signál treba vnímať i skutočnosť, že sa problematikou interkultúrnej komunikácie začali zaoberať odborníci z iných oblastí, o. i. z ekonomiky, manažmentu, personalistiky, riadenia podnikov a pod., ktorí si začali uvedomovať jej vplyv na efektívnosť práce a pracovné výsledky.

Interkultúrna komunikácia spočíva v rozvíjaní vzťahov spoločenskej povahy medzi ľuďmi z rôznych kultúr, ktorí sa zdržiavajú v tom istom priestore a primárne má umožniť „žiť lepšie spoločne“. Ako druh kompetencie ju môžeme považovať za schopnosť úspešnej komunikácie s ľuďmi z iných kultúr. Jej základom je interkultúrna citlivosť a nastavenie kompatibility odlišných komunikačných štýlov v rámci jednotlivých kultúr.

Správne nastavená komunikácia neznamena len ovládanie základov jazyka cudzincov. Ako nevyhnutným sa začína ukazovať potreba oboznámenia sa aj s ich kultúrou a zohľadňovanie (nielen pri komunikácii) ich kultúrnych štandardov, resp. schém myslenia a správania sa.

3.3 Sociálna práca s cudzími pracovníkmi

Cudzinci z tretích krajín pracujúci na Slovensku a azylanti tvoria rôznorodú zmes osobností a charakterov. Zvládanie zložitých životných situácií v zahraničí často v súvislosti s jazykovou bariérou spôsobuje mnohým vážne, až existenčné problémy. Slovensko nemá doteraz vytvorený žiaden osobitný systém sociálnej práce zameraný na pracujúcich migrantov s ich špecifikami a potrebami. Výnimkou sú neziskové organizácie, ktoré sa venujú charitatívnym aktivitám všeobecne a nevyhýbajú sa ani pomoci pracujúcim migrantom či azylantom. Tieto organizácie poskytujú služby sociálnej práce aj cudzincom, hoci nemajú vypracované špecifické postupy pre prácu s nimi. Absentuje aj počet sociálnych pracovníkov na trhu práce, a to i napriek tomu, že vysoké školy produkujú veľmi slušné počty absolventov študijného odboru sociálna práca.

Ďalším veľkým nedostatkom je fakt, že vysokoškolské štúdium v oblasti sociálnej práce neobsahuje špecializáciu na sociálnu prácu s migrantmi, hoci celá Európa bojuje so sociálnymi dôsledkami migračnej krízy.

Je potrebné zdefinovať, ako by sa sociálna práca mala pre cieľovú skupinu pracovných migrantov vyvíjať, aké by mala obsahovať metódy a stratégie a zároveň by mala rešpektovať aj rozdielnosť kultúr a náboženstiev. A práve táto posledná spomínaná oblasť nie je vôbec predmetom štúdia študijného odboru sociálna práca. Štúdium neobsahuje ani ako voliteľné predmety sociálnu históriu či predmety o iných kultúrach či náboženstvách, ktorých poznanie má zásadný vplyv na pochopenie kultúrnych hodnôt cudzincov, prichádzajúcich najmä z iných kontinentov na územie Slovenska.

Zároveň je dôležité uviesť, že sociálna práca sa nesmie špeciálne viazať len na pracujúceho migranta, ale na každého migranta. No prístupy budú rôzne. Niektorí migranti totiž nesmú pracovať (žiadatelia o azyl počas 9 mesiacov), niektorí môžu, ale nechcú, resp. nevedia pracovať a poslednou kategóriou sú tí, ktorí prišli na územie SR s cieľom vykonávať zamestnanie alebo podnikat'.

Podľa identifikácie špecifik cieľovej skupiny je potrebné určiť základné zásady sociálnej práce, na ktorých bude podrobne rozpracovaná teória sociálnej práce a odporúčaná prax.

Podľa Evy Kozárovej navrhované zásady sociálnej práce sú:

- Sociálna práca sa usiluje v solidarite s migrantmi znížiť ich chudobu a sociálne vylúčenie;
- Snaží sa oslobodiť marginalizovaných a utláčaných migrantov a podporuje ich sociálnu inklúziu a sociálnu súdržnosť;
- Snaží sa zapojiť ich do komunitnej činnosti, a ak je to zákonne možné, i na pracovný trh;
- Snaží sa ich zapojiť do spoločenského diania;
- Pomáha im pochopiť a spoznať ich práva a povinnosti;
- Pomáha im spoznať a pochopiť kultúru hostiteľskej krajiny a vybudovať v nich úctu k týmto hodnotám.

Poslanie v oblasti sociálnej zmeny u migrantov je založené na predpoklade, že sociálna práca sa koná vtedy, keď je daná situácia na úrovni jednotlivca, rodiny, malej skupiny, komunity, alebo spoločnosti chápaná ako situácia, ktorá potrebuje zmenu alebo rozvoj. Poslanie v oblasti zmeny je podporované potrebou zmeniť štrukturálne podmienky, ktoré prispievajú k marginalizácii, k sociálnemu vylúčeniu a k utláčaniu (aktívna rola).

Iniciatívy za spoločenskú zmenu akceptujú snahy ľudí na podporu práv ľudí a na dosiahnutie ekonomickej, environmentálnej a sociálnej spravodlivosti. Sociálna práca je rovnako zaviazaná udržiavať sociálnu stabilitu, pokiaľ jestvujúca stabilita nie je využívaná pre marginalizáciu, vylúčenie a útlak, ktorejkoľvek skupiny osôb (stabilizačná rola).

ZÁVER

Zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín na Slovensku je pomerne náročný a zdĺhavý proces. V porovnaní s ďalšími krajinami V4 má svoje výhody, ale stále existujú aj možnosti na zlepšenie, skvalitnenie a urýchlenie tohto procesu. A to napriek tomu, že v súlade so Stratégiou už vláda SR v spolupráci s príslušnými inštitúciami a ministerstvami vykonala niektoré zásadné opatrenia na zrýchlenie a uľahčenie procesu zamestnávania cudzích štátnych príslušníkov na území Slovenska.

Za pozitívne môžeme označiť skrátenie lehoty na vybavenie udelenia prechodného pobytu na účely zamestnania z 90 na 30 dní v prípade zamestnaní s nedostatkom pracovnej sily. Rovnako pozitívne môžeme vnímať aj skutočnosť, že zamestnanec sa nemusí preukazovať dokladom o vzdelaní, ak nemá záujem o vydanie modrej karty, alebo ak nejde o vysokokvalifikované pracovné miesto.

Napriek tomu, že Slovensko nie je považované za cieľovú destináciu pre zahraničných zamestnancov, podiel zamestnaných cudzincov z krajín EÚ/EHP a tretích krajín spolu sa na celkovej zamestnanosti na Slovensku v analyzovaných rokoch pohyboval od 0,46 % v roku 2012 po 2,08 % v roku 2018. Za sedem analyzovaných rokov ide o pomerne výrazný nárast počtu zamestnaných cudzincov na Slovensku. Kým u cudzincov z krajín EÚ/EHP ide o pomerne stabilizovaný rast počtu zamestnancov na Slovensku, zamestnávateľia na Slovensku riešili nedostatok pracovnej sily predovšetkým pracovnou silou z tretích krajín, a to najmä v rokoch 2017 a 2018, kedy sa tempo rastu zamestnania tejto skupiny cudzincov zvýšilo o 142,52 %.

Štátni príslušníci z tretích krajín zamestnaní v SR boli koncentrovaní prevažne do Bratislavského, Trnavského a Nitrianskeho kraja, naopak najmenej ich bolo v Prešovskom a Banskobystrickom kraji. Koncentrácia cudzincov do uvedených krajov súvisí s viacerými faktormi. Okrem výšky ponúkanej mzdy a dostatku pracovných príležitostí využívajú cudzinci aj existujúcu, už pracujúcu alebo podnikajúcu komunitu spoluobčanov a rodiny z domovskej krajiny. Pri porovnaní podmienok zamestnávania cudzincov z tretích krajín v jednotlivých krajinách V4 je možné konštatovať, že aj keď sú podmienky na zamestnávanie cudzincov v každej krajine rozdielne, v mnohých povinnostiach sú si

podobné. Aj keď v každej krajine ide o pomerne zložitý a zdĺhavý proces. Pri zamestnávaní cudzincov na území SR sú rozhodujúcimi aktérmi okrem policajného útvaru aj ÚPSVaR, zamestnávateľa a agentúry dočasného zamestnávania. Pri zamestnávaní cudzích pracovníkov je potrebné dodržiavať existujúce právne predpisy, ktorými sú najmä Zákonník práce, Zákon NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, Zákon NR SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov a ďalšie. Pri zamestnávaní cudzincov je podstatný výber práva, podľa ktorého sa bude spravovať pracovnoprávny pomer. Podľa ust. § 16 zákona č. 97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom sa pomery z pracovnej zmluvy spravujú právom miesta, kde pracovník vykonáva prácu. Ak však pracovník vykonáva prácu v jednom štáte na základe pracovného pomeru s organizáciou, ktorá má sídlo v inom štáte, je rozhodujúce právo sídla organizácie, okrem prípadu, ak by išlo o osobu, ktorá má bydlisko v štáte, kde sa práca vykonávala. Podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba bez štátnej príslušnosti upravujú Zákonník práce, zákon č. 404/2011 Z. z. o pobyte cudzincov a zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Zákonník práce v znení neskorších predpisov v základných zásadách určuje, že fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine a pod.

Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa riadia Zákonníkom práce, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

V zmysle § 13 Zákonníka práce sa zakazuje diskriminácia cudzincov v pracovnoprávnych vzťahoch a určuje sa za ustanovených podmienok ich rovnaké postavenie s ostatnými zamestnancami v Slovenskej republike. Podľa § 13 Zákonníka práce, zamestnávateľ je v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so

zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Pri výkonoch inšpekcie práce bolo zistené, že pracovné podmienky cudzincov vykonávajúcich prácu na území SR sú porovnateľné s podmienkami zamestnancov, ktorí sú občanmi SR. Možno tiež konštatovať, že v rámci pracovného procesu a podmienok zamestnávania cudzincov neboli zistené žiadne problémy s ich integráciou ani s diskrimináciou.

Mnohí cudzí zamestnanci zažívajú po príchode na náš pracovný trh a na pobyt kultúrny šok. Je to pocit dezorientácie a nepohodlia, vytvorený z kontaktu s odlišnou a nepoznanou kultúrou. Predstavuje vážnu bariéru. Je to vlastne psychické napätie a sklľučujúce pocity, ktoré vznikajú pri zabezpečovaní si bežných, každodenných potrieb, ako sú stravovanie, starostlivosť o zdravie a hygienu a udržiavanie medziľudských vzťahov takým spôsobom, na aký sme doteraz neboli zvyknutí.

Problémy v oblasti zamestnávania a podnikania poukazujú aj na dôležitosť kultúrnej a spoločenskej integrácie. Princípom kultúrnej a spoločenskej integrácie je odstránenie prvkov negatívneho vnímania spoločnosti hostiteľskej krajiny, ako sú napríklad xenofóbia, odbúravanie predsudkov či stereotypy voči cudzincom a oboznámenie štátnych príslušníkov tretích krajín s jazykom, kultúrou, hodnotami a pravidlami života prijímajúcej krajiny. Vo vzťahu k podnikaniu a zamestnávaniu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci realizovaných kvantitatívnych prieskumov boli ako problémy zamestnávania a obchodných či zákazníckych vzťahov identifikované značné kultúrne rozdiely. Na túto oblasť by mali byť smerované aj opatrenia kultúrnej a spoločenskej integrácie.

Použitá literatúra

Literatúra:

1. BACHTÍKOVÁ, I. a kol. 2012: Organizácia azylovej a migračnej politiky v Slovenskej republike. Bratislava : IOM, 2012. ISBN 978 – 80-89506-28-8.
2. BARGEROVÁ, Z. (2011): Úvod do integrácie migrantov. In: Integrácia migrantov na lokálnej úrovni 1. Bratislava: CVEK, s. 1
3. BEDNAŘÍK, A. (2003). Riešenie konfliktov. III. Konflikt a komunikácia. Bratislava: PDCS. Dostupné na <http://pdc.sk/sk/publikacie/riesenie-konfliktov.html>.
4. BENNET, M. (2004). Becoming Culturally Competent. In: Wurzel, J. (Ed.). Toward multiculturalism: A reader in multicultural education (2nd ed., pp. 62-77). Newton, MA: Intercultural Resource Corporation
5. DELGADOVÁ, E.: (2013) Bariéry interkultúrnej komunikácie. In: Politologické fórum. ISSN 1338 6859, roč.2, č.1 2013, s.69-81: https://www.researchgate.net/publication/273416693_BARIERY_INTERKULTURNEJ_KOMUNIKACIE
6. DIVINSKÝ, B. (2005): Zahraničná migrácia v Slovenskej republike. Stav, trendy, spoločenské súvislosti. FES, Bratislava, ISBN 80-89149-04-9
7. DROZD, P. (2013): Prístup migrantov k sociálnemu zabezpečeniu a zdravotnej starostlivosti v Slovenskej republike: politiky a prax. Štúdia Národného kontaktného bodu Európskej migračnej siete v Slovenskej republike. Bratislava: IOM, 2013. ISBN: 978-80-89506-45-3
8. ĎURANA, R. (2018): Ako ťažké je zamestnať cudzinca. Bratislava: INESS, s. 2; pozri aj: Labour Migration and Flexibility of Regulation for Employing Non-EU Nationals. Lithuanian Free Market Institute, 2018, s. 4
9. FRKÁŇOVÁ, A., DROZD, P.: (2017) Štúdia Národného kontaktného bodu Európskej migračnej siete v Slovenskej republike, IOM , Bratislava, 2017, ISBN: 978-80-89506-82-8
10. HAMBRMAN, Michal (2015). Silný rast zamestnanosti bude pokračovať. IFP. Komentár 2015/11. Dostupné na: www.financie.gov.sk/ifp
11. GALLOVÁ - KRIGLEROVÁ, E. a kol. 2009: Migranti. Nový pohľad na staré problémy. Multikulturalizmus a kultúrna integrácia migrantov na Slovensku. Bratislava: CVEK, 2009
12. GULIČOVÁ, Mária Grethe; BARGEROVÁ, Zuzana (2008). Organizácia azylovej a migračnej politiky v Slovenskej republike. Národná štúdia pre Európsku migračnú sieť (European Migration Network). Bratislava: IOM.
13. HŘÍCHOVÁ, K., BOHUŠOVÁ, L., DITTRICHOVÁ, T., HŘÍCH, V. (2014): Zamestnávanie osôb z tretích krajín v MSP na Slovensku Výsledky kvalitatívneho prieskumu v cieľovej skupine: malí a strední podnikatelia, zamestnávajúci aspoň jedného štátneho príslušníka z tretích krajín. Bratislava, SBA, september 2014

14. KADLEČÍKOVÁ, J. : (2010): Lokálne integračné politiky – výsledky výskumu. In: Integrácia migrantov na lokálnej úrovni. Bratislava: CVEK, s. 10.
15. KAHANEC, M. a kol. 2013 : Migration from the Eastern Partnership Countries to the European Union — Options for a Better Future.2013. No. 2011/270-312, tender procedure EuropeAid/130215/C/SER/Multi .
16. KOČIŠOVÁ, A. a kol. (2009): Hľadanie potenciálov sociálnej práce v problematike migrácie v Slovenskej republike. In: Migrácia – chudoba-nezamestnanosť. Zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Košice : Košický samosprávny kraj, FF UPJŠ, Katedra sociálnej práce. ISBN 978 – 80 – 970306-0-5.
17. LABÁTH, V.: (2016) Konflikty, komunikácia, mediácia https://www.ja-sr.sk/files/Konflikty_komunikacia_mediacia_probacia.pdf
18. LUTHANS, Fred, JONATHAN, Doh P.: (2009) *International management: culture, strategy and behavior*. 7 th ed. New York: McGraw-Hill Irwin, 2009. 619 s. ISBN 978-0-07-338119-0
19. MARTINÁK, D. (2017): Povolanie robot. Vplyv technologických zmien na trh práce a požadované zručnosti v SR. Inštitút vzdelávacej politiky MŠVVaŠ SR.
20. MIHÁLY, G. – DIVINSKÝ, B. (2011): Nové trendy a prognózy pracovnej migrácie v Slovenskej republiky do roku 2020 s výhľadom do roku 2050. Bratislava: Trexima, s. 32.
21. PALEČEK, M. a kol.: (2011) Odstraňování bariér a zvyšování úrovně BOZP u zahraničních pracovníků. Závěrečná zpráva z projektu. VVÚBP, Praha
22. PETRÁŠ, J (2018): Cudzinci na slovenskom trhu práce (analytický komentár). Inštitút sociálnej politiky MPSVR SR, s. 1.
23. PHATAK, A. V., BHAGAT, R. S., KASHLAK, R. J. 2009. International management: managing in a diverse and dynamic global environment McGraw-Hill/Irwin, 2009. s. 279
24. RAKOTOMEN, M.H. (2005). Les ressources individuels pour la compétence interculturelle individuelle. In Revue internationale sur le travail et la société.
25. SLOVAK BUSINESS AGENCY, In: Zamestnávanie osôb z tretích krajín v MSP na Slovensku, Zamestnávanie osôb z tretích krajín v MSP na Slovensku Výsledky kvalitatívneho prieskumu v cieľovej skupine: malí a strední podnikatelia, zamestnávajúci aspoň jedného štátneho príslušníka z tretích krajín, 2014, s.2
26. SLOVAK BUSINESS AGENCY, In: Analýza podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku, Bratislava, 2019, s. 47 až 49, http://www.sbagency.sk/sites/default/files/zamestnavanie_osob_z_tretich_krajin_v_msp_na_slovensku.pdf
27. SVOBODOVÁ , L. a kol. (2011): Odstraňování bariér a zvyšování úrovně BOZP u zahraničních pracovníků. Informace a komunikace. Příloha závěrečné zprávy č. IV. Závěrečná zpráva z projektu. VVÚBP, Praha
28. ŠIŠKOVÁ, T.: Výchova k toleranci a proti rasismu. Portál, Praha 1998.
29. TREXIMA (2018): Kvantifikácia disparít na trhu práce a z nich vyplývajúce odporúčania pre trh práce v SR a jej jednotlivých regiónoch v roku 2017. Dostupné na:

- https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/statistic/NP_proгноzy/2018/Kvantifikacia_di_sparit_na_trhu_prace_a_z_nich_vyplyvajuće_odporucania.pdf
30. VAŠEČKA, M. (2009): Postoje verejnosti k cudzincom a zahraničnej migrácii v Slovenskej republike, IOM, Bratislava, ISBN 978-80-9700307-0-4, 139s.
 31. ŽÁKOVÁ, M.2006: Azylová problematika na Slovensku z pohľadu sociálnej práce. Bratislava: VŠZ a SP sv. Alžbety.
 32. Ekonomická univerzita v Bratislave. 2016. Fakulta medzinárodných vzťahov. Politické, ekonomické a sociálne súvislosti súčasnej migračnej krízy v Európe, zborník z workshopu 9. november 2016. Dostupné: https://fmv.euba.sk/www_write/files/dokumenty/vedavyskum/konferencie/zborniky/zbornik_workshop_migracia_2016.pdf
 33. 1) A Common Agenda for Integration Framework for the Integration of Third-Country Nationals in the European Union, Brussels, 1.9.2005; 2) European Migration Network: Asylum and Migration Glossary 3.0. European Commission, 2014; 3) Medzinárodná organizácia pre migráciu: *Základné pojmy v oblasti migrácie a integrácie cudzincov*. Dostupné na: < <http://www.iom.sk/sk/pre-media/pojmy-o-migracii>> 4) Migračné informačné centrum IOM: *Práve poradenstvo*. Dostupné na: <https://www.mic.iom.sk/index.php/sk/sk-bubles/316-test-pravne-poradenstvo>

Internetové zdroje:

- 1) https://www.upsvr.gov.sk/buxus/generate_page.php?page_id=876278
- 2) <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/uvod/informacie-cudzinci/strategia.pdf>
- 3) <https://www.employment.gov.sk/sk/informacie-cudzincov/zamestnavanie-cudzincov/>
- 4) <https://www.iom.sk/sk/migracia/migracia-na-slovensku.html>
- 5) <https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/1679822-na-slovensku-na-konci-minuleho-roku-pracovalo-50-tisic-cudzincov-najviac-ich-bolo-zo-srbska>
- 6) <https://profesia.pravda.sk/ludske-zdroje/clanok/503385-pocet-pracujucich-cudzincov-na-slovensku-je-zanedbatelny-v-porovnaní-s-eu/>
- 7) <https://ekonomika.sme.sk/c/20969792/na-slovensku-uz-pracuje-viac-65-tisic-cudzincov-najviac-zo-srbska.html>
- 8) <https://www.mic.iom.sk/sk/novinky/566-od-1-januara-2019-zmeny-najmae-pri-zamestnavani-cudzincov.html>
- 9) <https://www.akmv.sk/zamestnavanie-cudzincov-na-slovensku>
- 10) <https://www.etrend.sk/ekonomika/srbov-preskocili-ukrajinci-cudzincov-pracujucich-na-slovensku-vyrazne-pribudlo.html>

- 11) <https://www.ip.gov.sk/zamestnavanie-cudzincov-z-krajin-mimo-eu/>
- 12) <https://www.epravo.sk/top/clanky/zmeny-v-zamestnavani-cudzincov-od-1-1-2019-4438.html>
- 13) <https://www.epi.sk/clanok-z-titulky/cezhranicne-vysielanie-zamestnancov.htm>
- 14) <https://www.podnikajte.sk/zamestnanci-a-hr/ako-zamestnat-cudzinka>
- 15) <https://www.seas.sk/zakladne-alebo-periodicke-skolenie-v-cudzom-jazyku>
- 16) <https://www.mic.iom.sk/sk/pobyt2/zakladne-informacie/159-vstup-a-pobyt-cudzincov-v-sr.html>
- 17) <https://www.teraz.sk/ekonomika/pocet-pracujucich-cudzincov-v-sr-je-v/380444-clanok.html>
- 18) <https://www.aktuality.sk/clanok/698310/pracovnici-z-ukrajiny-su-v-strednej-europe-ziadani/>
- 19) <https://dennikn.sk/blog/1507954/skryty-potencial-zahranicnych-lekarov-na-slovensku/>
- 20) https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/24b_slovak_determining_labour_shortages_sk.pdf
- 21) <http://cvek.sk/wp-content/uploads/2019/03/Integracia-cudzincov-v-KSK.pdf>
- 22) <https://www.istp.sk/clanok/12517/zamestnavanie-cudzincov-ma-specifika-slovenske-firmy-by-ich-mali-zohladnit>
- 23) <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/integracia-cudzincov/dokumenty/migranti-slov-trhu-prace-2011.pdf>
- 24) <https://www.mic.iom.sk/sk/na-stiahnutie/brozury-a-letaky/itemlist/category/49-brozury.html>
- 25) http://www.sbagency.sk/sites/default/files/analyza_podmienok_podnikania_a_zamestnavania_cudzincov_na_slovensku.pdf
- 26) <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2012/files/013.html>
- 27) <http://www3.ekf.tuke.sk/cers/cers2005/doc/Simkova.pdf>
- 28) http://www.sbagency.sk/sites/default/files/sprava_z_mapovania_politik_a_opatreni_v_oblasti_sptk.pdf
- 29) <https://www.asociaciapz.sk/michaeala-sojakova-vietnamci-si-najskor-kupia-hrnce-na-varenie-ryze-pre-srbov-je-dolezita-komunita/>
- 30) http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/obalka_prava_cudzincov_kulturna_rozmanitost_mittelmannova_volanska_t_uzinska_merged_1.pdf

- 31) https://www.academia.edu/8995013/Bari%C3%A9ry_interkult%C3%BArnej_komunik%C3%A1cie_a_kult%C3%BArny_relativizmus
- 32) http://www.sbagency.sk/sites/default/files/9_analyza_moznosti_vyuzitia_migracie_do_eu_pre_rozvoj_podnikania_v_sr_e.pdf
- 33) Integrovaný portál MPSV. <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/cesko>
- 34) Integrovaná portál MPSV. <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/madarsko>
- 35) Integrovaný portál MPSV. <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/polsko>
- 36) https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SSVaR/SPODaSK/Prirucka_o_transkulturnom_pristupe.pdf

PRÍLOHY

Príloha č. 1

Ako zvýšiť svoje interkultúrne kompetencie a zlepšiť komunikáciu medzi ľuďmi z odlišných kultúr?

(Spracované podľa príručky o transkultúrnom prístupe, júl 2015, MPSVR SR)

Zásady

1. Nevnášajte do komunikácie svoje vlastné predpoklady. Každá komunita má vlastné spôsoby, ako robí určité veci. To súvisí s tradíciami a kultúrou, do ktorej patrí. Je dôležité zbaviť sa pocitu, že naše videnie sveta je jediné správne a univerzálne. Ak niečo robíme my určitým spôsobom, neznamená to, že to tak robia aj iní, ani to, že by to tak mali robiť. V jednej kultúre môže byť napríklad pískanie spôsob, akým sa prejavuje radosť a relax, v inej sa ním zas prejavuje odpor. Pískanie samo osebe nemá žiaden "vnútorný" význam. Ten mu dáva až kultúra, ktorá ho používa. Rozdiely v komunikácii sa nemusia týkať len odlišných kultúr - môžu byť iné aj medzi mladšou a staršou generáciou. Neznamená to, že starší sú lepší alebo múdrejší. Len robia veci inak.
2. Zapojte iných. Je veľmi dôležité uistiť sa, že členovia odlišných komunít sú rovnako zapojení do každodenných aktivít a komunikácie. Spoločné aktivity a spoločná práca vedú k vzájomnému zblížovaniu a vytvárajú priestor pre lepšie porozumenie inakosti. Pomáhajú aj lepšie pochopiť spôsob komunikácie iných a kontext, v ktorom používajú rôzne slová a aké im dávajú významy.
3. Buďte empatickí. Tento aspekt znamená ochotu a snahu vcítiť sa do kože iného a vidieť svet aj z jeho perspektívy. Človek veľmi rýchlo zistí, aké odlišné môže byť videnie sveta a aké náročné je fungovať v inej kultúre. Ak sa dokážeme vcítiť do kože iného, vieme aj porovnávať naše rôzne kultúry a ľahko identifikovať, čo spôsobuje problémy v našej komunikácii.
4. Nemajte pocit, že vaša kultúra je lepšia. Pre interkultúrnú komunikáciu je absolútne kľúčové, aby sme odlišné kultúry vnímali len ako "iné nazeranie na svet" a zbavili sa pocitu, že naša kultúra je jediná správna. Pociť, že ostatné kultúry by sa

mali prispôsobiť tej našej, spôsobuje, že s inými ľuďmi budeme komunikovať z pozície "nadradenosti". To zabraňuje dôslednému poznaniu iných kultúr a znemožňuje empatiu a efektívnu komunikáciu.

5. Buďte citliví voči iným kultúram. Na svete existujú tisíce komunít a tisíce kultúr, ktoré vznikali stáročia. Každá z nich má svoju hodnotu, aj keď sa môžu od tej vašej výrazne líšiť. Všetky podobnosti a odlišnosti medzi kultúrami ich robia jedinečnými a touto jedinečnosťou sa vyznačuje aj každý človek. Pri interkultúrnej komunikácii by sme sa mali vyhýbať hodnoteniu inej kultúry ako "nesprávnej". Je dôležité nevysmievať sa a neznevažovať iných. Takéto necitlivé konanie vedie ku konfliktom a znemožňuje akúkoľvek efektívnu komunikáciu.
6. Buďte rozhladení, učte sa komunikovať. V akejkoľvek kultúre a bez ohľadu na to, s kým hovoríme, je dôležité vedieť správne komunikovať. To je zručnosť, ktorá pomáha každému človeku žiť zmysluplný život spolu s ostatnými. Schopnosť efektívne komunikovať sa ešte výraznejšie prejavuje vtedy, ak sa nevieme dorozumieť s inými a potrebujeme hľadať vhodné slová. Ochota byť otvorený voči rôznym verbálnym aj neverbálnym spôsobom komunikácie a naučiť sa rozpoznávať rôzne významy v jazyku je veľmi dôležitým predpokladom pre získanie zručností aj v interkultúrnej komunikácii.

Skúsenosti zamestnávateľov so zamestnávaním cudzincov v SR

Parciálnym cieľom Analýzy podmienok podnikania a zamestnávania cudzincov na Slovensku je zmapovanie reálnych podmienok a skúseností zamestnávateľov s obsadzovaním voľných pracovných pozícií cudzincami z krajín Európskej únie a/alebo tretích krajín. V záujme naplnenia tohto cieľa Slovak Business Agency realizovala v období júl – august 2019 kvalitatívny prieskum desiatich malých a stredných podnikov (MSP; do 250 zamestnancov), ktoré majú skúsenosti so zamestnávaním cudzincov.

Zber údajov sa realizoval formou hĺbkových štruktúrovaných rozhovorov, ktoré boli cielené na subjektívne názory zamestnávateľov na riešenie nedostatku pracovnej sily, celkový systém zamestnávania cudzincov, skúsenosti s prácou s cudzincami, bariéry systému a názory na optimalizáciu legislatívy a zefektívnenie procesov. Nasledujúca časť analýzy je spracovaná na základe hĺbkových rozhovorov so zamestnávateľmi, u ktorých sú zamestnaní aj cudzinci z krajín EÚ/EHP, alebo z tretích krajín a obsahuje predovšetkým názory týchto podnikateľov na zamestnávanie cudzincov.

Prehľad odpovedí a výsledkov:

1. Z kvalitatívneho prieskumu jednoznačne vyplynulo, že problém nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily je pre zamestnávateľov v posledných rokoch veľmi vážny. Ako uviedla väčšina respondentov, tento problém sa začal ešte výraznejšie prehlbovať v posledných dvoch rokoch, od kedy podľa ich slov je "viac menej nemožné" nájsť ľudí s požadovanými zručnosťami na slovenskom trhu práce
2. Hĺbkové rozhovory ukázali všeobecnú zhodu zamestnávateľov v skutočnosti, že najväčším problémom je v súčasnosti s obsadzovaním nízko kvalifikovaných pozícií – t. z. operátori výroby, výrobní a pomocní pracovníci, skladníci, údržbári a podobne. Jedná sa o pracovné pozície, pri ktorých väčšina zamestnávateľov nekladie výrazné požiadavky na dosiahnuté vzdelanie, či pracovné skúsenosti, avšak vyžadujú isté pracovné zručnosti, základné znalosti matematiky a zdravého zmysľovania, ktoré sú potrebné pri zabezpečení plynulého, bezpečného a efektívneho výrobného procesu.
3. Z rozhovorov vyplynulo, že s cieľom zachovania procesu a objemu výroby a dodržania uzatvorených zmlúv, či iných kontraktov je ochotná väčšina zamestnávateľov zjednodušovať samotné výberové konania (vstupné testy), aby bol pokrytý potrebný počet pracovných miest (prioritne) slovenskými zamestnancami.
4. Podľa slov zamestnávateľov, v ostatných rokoch tiež dochádza k väčším problémom aj pri obsadzovaní odbornejších pracovných pozícií, na ktoré je

potrebné vysokoškolské vzdelanie a/ alebo vyššia miera odbornosti/skúseností. Patria k nim pracovné pozície ako strojní inžinieri, projektanti a pod., ale situácia pri tomto druhu pozícií nie je v porovnaní s inými pracovnými pozíciami zatiaľ najväčšia.

Zamestnávateľia označujú za hlavné dôvody nedostatku kvalifikovanej pracovnej sily nasledovné:

- Nezáujem slovenských občanov o prácu vo výrobe – kvalitatívny prieskum ukázal, že zamestnávateľia sa domnievajú, že slovenskí občania preferujú nižšiu pozíciu v zahraničí, mimo priemyselného (výrobného) odvetvia pred prácou v akoľvek výrobnom podniku na Slovensku. Dôvodom je predovšetkým nižšia úroveň miezd, ktoré vedú v danom odvetví ponúknuť slovenské firmy. Vysoká fluktuácia a neschopnosť udržať si zamestnanca – väčšina z oslovených zamestnávateľov čelí pomerne vysokej miere fluktuácie zamestnancov, ktorá v priemere dosahuje úroveň 10-15 %. Zamestnávateľia sa zhodujú v skúsenostiach, že už keď firma aj nájde potrebných zamestnancov, je veľký problém s ich udržaním.
- Konkurencia veľkým zamestnávateľom – malé a stredné podniky nie sú schopné konkurovať veľkým firmám pokiaľ ide o platové pomery a/alebo iné zamestnanecké benefity, čo v konečnom dôsledku spôsobuje konkurenčnú nevýhodu v zmysle motivovania ľudí zamestnať sa práve v ich firme.
- Chýbajúce študijné odbory – väčšina zamestnávateľov poukazuje na problém štátneho vzdelávacieho systému, ktorý podľa nich vo veľkej miere nereflektuje na požiadavky pracovného trhu. V závislosti od oblasti pôsobenia, osloveným firmám chýbajú vyučení energetici, špecialisti na galvanizáciu plastov, chemici, zvarači a iné technické odbory. Súčasne poukazujú na problém chýbajúcich vysokoškolsky vzdelaných odborníkov, predovšetkým v strojárskom a chemickom priemysle, kde postupne dochádza ku generáčnej výmene. V tejto súvislosti vyjadrujú zamestnávateľia obavy do budúcnosti aj v súvislosti obsadením vysokokvalifikovaných a odborných pozícií.
- Atraktivita pracovných pozícií vo výrobe – väčšina opýtaných sa zhoduje v probléme nedostatočnej propagácie výrobných pozícií zo strany štátu a zainteresovaných orgánov. V súvislosti s uvedeným, práca vo výrobe dlhodobo stráca atraktivitu, čo v konečnom dôsledku spôsobuje fakt, že ani rodičia mladej generácie nemajú záujem viesť svoje deti k remeslám a/alebo technickej práci.
- Geografická poloha podniku a štruktúra nezamestnaných – podľa zamestnávateľov je v mnohých prípadoch veľkým problémom samotná lokalizácia výroby. Podniky, ktoré majú výrobu umiestnenú v najmenej rozvinutých regiónoch Slovenska, nie sú schopné nájsť vhodných zamestnancov z toho dôvodu, že častokrát sú to uchádzači dlhodobo nezamestnaní, prípadne patria do skupiny znevýhodnených osôb. Podľa slov zamestnávateľov ide jednoducho o skupinu ľudí, ktorí buď vôbec nie sú schopní, nemajú záujem pracovať a/alebo stratili akékoľvek pracovné návyky a pre zamestnávateľa sú tak povediac "nepoužitelní".

Hlavné dôvody zamestnávania cudzincov z pohľadu oslovených podnikov:

- Nedostatok ľudí na trhu práce SR - z kvalitatívneho prieskumu vyplýva, že všetci oslovení zamestnávateľia sa zhodujú na tom, že hlavným dôvodom prijímania zahraničnej pracovnej sily je nedostatok Slovákov, ktorí by boli ochotní a/alebo schopní pracovať. Zamestnávateľia uvádzajú, že často dochádza k situáciám, že na zverejnené pracovné pozície nezareaguje vôbec nikto. Špecifikom je, v prípade niektorých navštívených firiem, nevhodnosť niektorých pracovných pozícií pre ženy, kde ide hlavne o pozície fyzicky náročnejšie. Zamestnávateľom sa z tohto dôvodu ešte viac zužuje okruh možných kandidátov spomedzi nezamestnaných Slovákov.
- Nezaujímam slovenských zamestnancov pracovať nad rámec pracovného fondu - časť zamestnávateľov čelí súčasne problému neochoty kmeňových slovenských zamestnancov pracovať nad rámec bežného pracovného času, ktorý majú daný pracovnou zmluvou a/alebo zákonníkom práce. Podľa ich názoru sú priemyselné objednávky v poslednom období na maximálnych úrovniach, z čoho vplyva aj zvýšená potreba objemu ľudskej práce. V zmysle zákonníka práce nie je zamestnávateľ oprávnený nariadiť zamestnancom prácu nadčas a preto je situáciu možné riešiť prijímaním dodatočného počtu ľudí alebo prácou nadčas zo strany ochotných zamestnancov, ktorými sú predovšetkým cudzinci, ktorí sa podľa slov zamestnávateľov dožadujú pracovať čo najviac.
- Zachovanie výroby - parciálnym dôvodom, na ktorom sa zhodli respondenti je fakt, že firmy sú ochotné v záujme zachovania objemu výroby a dodržania uzatvorených kontraktov prijímať na neobsadené pracovné pozície aj cudzincov, či už z krajín EÚ alebo tretích krajín.
- Odbornosť - podľa slov zamestnávateľov je na slovenskom pracovnom trhu v posledných rokoch veľký nedostatok odborníkov, či ľudí s potrebnými skúsenosťami, ktorí by boli použiteľní v rôznych oblastiach priemyslu (chemický, strojársky, automobilový). Zamestnávateľia sú z tohto dôvodu nútení hľadať možnosti na zahraničných pracovných trhoch. Z hĺbkových rozhovorov vyplynulo, že skúsenosti oslovených zamestnávateľov s vysokokvalifikovanými odborníkmi z krajín ako je Ukrajina, Srbsko, či Rumunsko sú vysoko pozitívne. Prijatie týchto ľudí má pre zamestnávateľa širší význam, a to v zmysle toho, že aj odborné poznatky či skúsenosti môžu títo zamestnanci predávať kmeňovým slovenským zamestnancom vo firme, čím dochádza k rozšíreniu okruhu informácií a skúsenosti v rámci pracovného kolektívu a vychovanie si ďalších potrebných ľudí v rámci celej firmy. Vo všeobecnosti však možno povedať, že oslovené spoločnosti nepresadzujú filozofiu prijímania zamestnancov podľa národnosti, ale tých najlepších uchádzačov v rámci výberového procesu.