

MIGRANTI A MIGRANTKY NA TRHU PRÁCE V SR – IDENTIFIKÁCIA A PREKONÁVANIE BARIÉR DISKRIMINÁCIE

Miroslava Hlinčíková, Daniela Lamačková, Martina Sekulová





Realizované s finančnou podporou Úradu vlády SR v rámci Akčného plánu predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie.

Za obsah tohto dokumentu je výlučne zodpovedný Inštitút pre verejné otázky.

Všetky práva vyhradené. Žiadna časť tejto publikácie nemôže byť reprodukováná, uložená vo vyhľadávacom systéme alebo rozširovaná žiadnym spôsobom a v žiadnej forme bez predchádzajúceho súhlasu vydavateľa.

© Inštitút pre verejné otázky, Bratislava 2011

ISBN 978-80-89345-30-4



OBSAH

PREDSLOV	2
1. MIGRÁCIA A DISKRIMINÁCIA – ÚVOD DO PROBLEMATIKY	5
1.1. Diskriminácia a rovnosť ako teoretické východiská výskumu	5
1.2. Migrácia, rasizmus a diskriminácia	6
1.3. Intersekcionalita - prelínanie sociálnych kategórií ako preddispozícia nerovného postavenia a diskriminácie	7
2. DISKRIMINÁCIA MIGRANTOV A MIGRANTIEK NA TRHU PRÁCE – PRÁVNA ANALÝZA	9
3. MIGRANTI A MIGRANTKY NA PRACOVNOM TRHU	15
3.1. Ciele výskumu a výskumné postupy	15
3.2. Príchod migrantov a migrantiek na Slovensko	16
3.3. Trh práce	19
3.3.1. Hľadanie práce a prijímanie do zamestnania	19
3.3.2. Postavenie na trhu práce	24
3.3.3. Ekonomická kríza a práca migrantov a migrantiek	26
3.3.4. Pracovné miesto – podmienky a praktiky	27
3.3.5. Strata práce a skúsenosť s nezamestnanosťou	35
3.4. Podoby diskriminácie a znevýhodnení očami migrantov a migrantiek	37
3.4.1. Povedomie o diskriminácii	37
3.4.2. Oblasti výskytu diskriminácie	38
4. SKÚSENOSTI ZAMESTNÁVATEĽOV SO ZAMESTNÁVANÍM MIGRANTOV A MIGRANTIEK NA SLOVENSKU	47
4.1. Zamestnávanie cudzincov – proces výberu a prijímania	47
4.1.1. Regrutácia zamestnancov v zahraničí a hľadanie vhodných zamestnancov na Slovensku	49
4.1.2. Rozhodujúce kritériá pre výber zamestnanca: kvalifikácia a jazyk	51
4.1.3. Poskytovanie asistencie migrantom a migrantkám pri príchode na Slovensko	52
4.2. Pracovné miesto a podmienky práce	54
4.2.1. Pracovná zmluva	54
4.2.2. Podmienky pri práci	54
4.2.3. Komunikačný jazyk na pracovisku	55
4.2.4. Multikultúrne pracovisko a interkultúrna komunikácia	55
4.3. Diverzita podľa rodu a veku	57
4.4. Skúsenosti zamestnávateľov s právnym systémom	58
4.4.1. Legalizačný proces a odporúčania na zmenu	58
4.4.2. Skúsenosti zamestnávateľských organizácií s cudzineckou políciou	61
4.5. Postoje k diskriminácii	62
5. NIEKTORÉ PODOBY ZNEUŽÍVANIA A DISKRIMINÁCIE MIGRANTOV A MIGRANTIEK	64
ZÁVER	71
LITERATÚRA	73
PREHLAD POUŽITÝCH PRÁVNÝCH PREDPISOV	74

PREDSLOV

Už pri prvom výskume zameranom na integráciu migrantiek na Slovensku *Migrantky medzi nami: Rodinné a rodové aspekty integrácie*, ktorý analytičky Inštitútu pre verejné otázky uskutočnili v roku 2009, nás veľmi priťahovala téma antidiskriminácie a práv migrantov a migrantiek na Slovensku. K téme nás viedlo i vedomie toho, že migrujúce ženy a muži sú často akoby neviditeľnými členmi a členkami spoločnosti, v ktorej žijeme, pričom ich status, teda právne postavenie, ich robí veľmi zraniteľnými. Problematika diskriminácie, viacnásobnej diskriminácie a rovnosti príležitostí tiež nie je pre IVO nový predmet výskumu, preto nás postupne naše výskumné zámery priviedli k zlúčeniu týchto tém. V rámci *Akčného plánu predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie* Úradu vlády SR sme získali podporu pre projekt *Migranti a migrantky na trhu práce v SR – identifikácia a prekonávanie bariér diskriminácie (prípadová štúdia)*, ktorý prebiehal od novembra 2010 do marca 2011.

Vo vytvorenom priestore pre kvalitatívny výskum sme sa teda mohli venovať práve diskriminácii migrantov na Slovensku, pričom sme sa zamerali špecificky na ekonomickú – pracovnú migráciu. Viedlo nás k tomu viacero dôvodov. Predpoklad začlenenia migrantov a migrantiek v ekonomickej oblasti, najmä do trhu práce, patrí medzi základné a najvýznamnejšie integrujúce spoločenské mechanizmy. V krajinách Európskej únie je zamestnanosť považovaná za dôležitý a rozhodujúci faktor a mechanizmus sociálnej inkorporácie migrantov v prijímajúcej spoločnosti (Rákoczyová – Pořízková, 2009, s. 26). Aby boli dosiahnuté pozitívne účinky pracovného uplatnenia na začlenenie sa do novej spoločnosti, je nevyhnutné získanie určitej kvality práce, napríklad v oblasti mzdovej úrovne, pracovných podmienok a možnosti rozvoja sociálnych kontaktov s majoritnou populáciou (Tamže, s. 26). Aj preto považujeme ekonomickú participáciu migrujúcich žien a mužov na slovenskom trhu práce za kľúčovú dimenziu ich integrácie, najmä vzhľadom na nie veľmi otvorený legalizačný systém slovenskej imigračnej politiky. Cieľom nášho projektu bolo získať a analyzovať relevantné poznatky o ekonomickej integrácii migrantov a migrantiek a identifikovať podoby diskriminácie tejto špecifickej skupiny na trhu práce. Súčasne by sme touto štúdiou radi prispeli k vyššej informovanosti o danom fenoméne a k posilneniu antidiskriminačných politík zamestnávateľských organizácií.

Text, ktorý čitateľovi predkladáme, je prípadovou štúdiou, ktorá chce prispieť k lepšiemu porozumeniu života žien a mužov prichádzajúcich pracovať na Slovensko. Aj to je jeden z dôvodov, prečo sme ponechali v štúdiu veľký priestor práve výpovediam a priamym skúsenostiam migrantov a migrantiek s pracovnou aktivitou na Slovensku.

Štúdia je rozdelená do piatich kapitol. V prvej kapitole *Migrácia a diskriminácia – úvod do problematiky* sa venujeme teoretickej perspektíve výskumu, približujeme čitateľovi naše predpoklady a teoretické východiská, pričom dôraz kladieme najmä na chápanie diskriminácie a intersekcionalný teoretický prístup. Tento prístup je kľúčový v nazeraní na migrantov a migrantky ako nositeľov rôznych sociálnych kategórií. Vo výskume sme upriamili pozornosť na kategórie rod, vek a etnicitu a spôsob, akým ovplyvňujú pozíciu jednotlivca v spoločnosti (resp. na trhu práce). V štúdiu sme kládli dôraz i na právny expertný pohľad na otázky diskriminácie. Z tohto dôvodu je druhá kapitola *Diskriminácia migrantov a migrantiek na trhu práce – právna analýza* venovaná práve legislatívnej rovine problému. Spracovala ju právnička Daniela Lamačková¹, a venuje sa v nej otázkam spojeným so špecifickým postavením migrantov na trhu práce. Na analýzu zozbieraných dát sa sústreďuje tretia a štvrtá kapitola. Tretia kapitola *Migranti a migrantky na trhu práce* ponúka sondu do procesu ekonomickej participácie žien a mužov s migrantským pozadím na Slovensku. Prechádza postupne celým procesom ich začleňovania do ekonomických aktivít – od príchodu na Slovensko, cez hľadanie si práce a prijímanie do zamestnania, približuje postavenie na trhu práce, aj podmienky a praktiky na pracovnom mieste. V tejto časti zároveň identifikujeme bariéry a diskriminačné praktiky, ktorým musia pracovníci a pracovníčky zo zahraničia na trhu práce čeliť. Štvrtá kapitola *Skúsenosti zamestnávateľov*

¹ V tejto súvislosti sa chceme poďakovať autorke za cenné komentáre a postrehy.

so zamestnávaním migrantov a migrantiek na Slovensku ponúka pohľad akoby „z druhej strany“, keďže sa venuje analýze a reflexii rozhovorov uskutočnených so skupinou zamestnávateľov a poskytovateľov služieb zamestnanosti. V texte identifikujeme pohľad reprezentantov zamestnávateľov na zamestnávanie ľudí s migrantským pozadím a bariéram, ktoré vidia a reflektujú v tomto procese. Posledná piata kapitola *Niektoré podoby zneužívania a diskriminácie migrantov a migrantiek*, ako už vyplýva z jej názvu, poskytuje čitateľovi pohľad na konkrétne identifikované prípady diskriminácie. Pri jednotlivých príkladoch sa nachádzajú právne komentáre, ktoré interpretujú skúsenosti našich respondentov a respondentiek v kontexte platnej legislatívy SR.

Zámerom štúdie je sprostredkovať empirický pohľad na skúsenosti migrantov a migrantiek na trhu práce v perspektíve diskriminácie tejto skupiny a jej znevýhodnenia. Je určená širokému okruhu čitateľov – odbornej verejnosti, tvorcom politik, ľuďom, ktorí s migrantmi prichádzajú do kontaktu, zamestnávateľom, samotným migrantom i migrantkám, ale aj ľuďom, ktorých táto problematika zaujíma. Veríme, že štúdia prispeje k efektívnejšiemu uplatňovaniu antidiskriminačnej legislatívy v prípade tejto špecifickej skupiny populácie Slovenska, u ktorej môže dochádzať k prejavom špecifického znevýhodnenia na trhu práce, diskriminácii ako aj viacnásobného znevýhodnenia a viacnásobnej diskriminácii.

Prajeme Vám zaujímavé a užitočné čítanie!

Autorky

1. MIGRÁCIA A DISKRIMINÁCIA – ÚVOD DO PROBLEMATIKY

1.1. Diskriminácia a rovnosť ako teoretická východiská výskumu

Výraznou črtou moderných spoločností je hlboký a prenikavý rozpor medzi ideálom rovnosti a rovnosťou v realite (Beteille, 1994, s. 1010). Napriek oficiálne deklarovanej rovnosti v spoločnosti je právna a reálna situácia vybraných skupín značne komplikovaná. V súčasnosti patrí rovnosť, rovné zaobchádzanie a nediskriminácia k štandardným hodnotám, ktoré predstavujú základné ľudskoprávne piliere. Vychádzajú z koncepcie všeobecných základných ľudských práv, ktoré sú vlastné každej ľudskej bytosti bez výnimky. K princípom modernej spoločnosti by malo preto patriť aj vnímanie a rešpektovanie odlišnosti a diverzity ako pozitívnych atribútov (Fredman in: Sekulová – Gyárfášová, 2010, s. 7). Realita však býva tomuto ideálu vzdialená. Ohrozené sú najmä tie skupiny a jednotlivci, ktorí sú nositeľmi vlastností, na ktoré sa v spoločnosti vzťahujú negatívne stereotypy a predsudky. Ako príklad možno uviesť ženy, ľudí s odlišnou etnicitou, so zdravotným postihnutím, inou sexuálnou orientáciou a podobne. Nerovné postavenie niektorých skupín v spoločnosti môže vyústiť až do diskriminácie, resp. diskriminačného správania.

Za diskrimináciu sa považuje konanie založené na predsudkoch a stereotypoch na základe takých sociálnych kategórií, ako je vek, pohlavie, etnicita, sexuálna orientácia, zdravotné postihnutie, rod a pod. Prejavuje sa ako neopodstatnené nerovné zaobchádzanie, odlišné od toho, aké by bolo zaobchádzanie s inými skupinami či jednotlivcom v porovnateľnej situácii (Sekulová – Gyárfášová, 2010, s. 9). Diskriminácia je teda „znevýhodňovanie alebo obmedzovanie jednotlivca alebo skupiny osôb, ktoré sa deje z dôvodu ich rodu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery, náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia“ (Debrecéniová in: Sekulová - Gyárfášová, 2009, s. 94). Diskriminačné správanie môže mať viacero podôb alebo foriem, pričom ich zakázané formy definuje zákon. Podľa vymedzenia antidiskriminačného zákona môže mať diskriminácia formu priamej diskriminácie, nepriamej diskriminácie, obťažovania, sexuálneho obťažovania, pokynu na diskrimináciu, nabádania na diskrimináciu, neoprávneného postihu či viacnásobnej diskriminácie (Sekulová – Gyárfášová, 2010, s. 10).

Všeobecne v prípade diskriminácie hovoríme o jave štrukturálneho charakteru, ktorý je v spoločnosti hlboko zakorenený. Má svoje pevné štrukturálne zázemie dané historickým vývinom i mocenskými vzťahmi v spoločnosti (*Na ceste...*, 2008, s. 7). Môže mať teda podobu štrukturálnej diskriminácie (napr. legislatíva), ako aj neformalizovanej diskriminácie. Hlboké zakorenenie diskriminačných štruktúr môže spôsobovať dokonca legitimizáciu niektorých diskriminačných praktík, teda to, že sú v spoločnosti vnímané ako spravodlivé a legitímne. V prostredí Slovenska je to viditeľné na viacerých prípadoch; napríklad rozšírenosť predsudkov voči Rómom a Rómkam vedie ku diskriminácii pri prijímaní do zamestnania alebo k odmietaniu poskytnúť rôzne služby. V kontexte migrácií je to napríklad vnímanie odmietnutia zamestnať migranta daným zamestnávateľom ako legitímne, pokiaľ chce uprednostniť „svojich“ ľudí. Iným príkladom je štrukturálna diskriminácia žien pri odmeňovaní či komplikovaná situácia starších osôb v pred dôchodkovom veku pri hľadaní zamestnania.

Diskriminácia a diskriminačné konanie v podobe, ako ho zakazuje príslušná legislatíva,² je však iba špičkou, vrcholcom ľadovca v mori reálnych situácií, ktoré sú dôsledkom hlbokých štrukturálnych nerovností v postavení rôznych skupín v spoločnosti. Základom diskriminačného správania je práve nerovné a znevýhodnené postavenie jednotlivcov a skupín.

Existuje viacero rôznych skupín a jednotlivcov, ktorí môžu byť diskriminovaní z rozličných dôvodov. Situácia migrantov a migrantiek, ktorí prichádzajú na Slovensko žiť a pracovať, je v tomto kontexte

² Pozri 2. kapitolu *Diskriminácia cudzincov (migrantov a migrantiek) na trhu práce (Právna analýza)*

špecifická, pretože migranti a migrantky sú často nositeľmi atribútov, na ktoré sa viaže široká škála predsudkov, stereotypov a určitých očakávaní – napríklad odlišná etnicita, vierovyznanie či odlišná farba pleti.

1.2. Migrácia, rasizmus a diskriminácia

Otázka diskriminácie, diskriminačných praktík a nerovného postavenia má v súvislosti s migráciami špecifické kontexty. Jednotlivé národné štáty musia čeliť narastajúcej globalizácii, zmenám v migračných tokoch a celkovej meniacej sa globálnej ekonomike. Diskusia o multikulturalizme a kultúrnej diverzite je podmienená práve trendmi v tejto oblasti. V porovnaní so Slovenskom má západná Európa v týchto kontextoch inú východiskovú pozíciu, keďže história migrácie a migračných procesov tam viedla k veľkej kumulácii imigrantov a ich trvalému usadeniu sa. Slovensko bola ešte donedávna primárne krajinou emigrácie a podiel imigrantskej populácie je tu stále relatívne malý. Vstup do Európskej únie v máji 2004, ako aj narastajúca potreba pracovnej sily ovplyvnili migračné toky aj na Slovensku – počet imigrantov neustále pribúda. Zo skúseností krajín západnej Európy alebo iných tzv. tradičných imigračných krajín možno predpokladať, že na Slovensku budú vo vzťahu k imigrantom silnieť pocity a prejavy dištancie, odstupu, xenofóbie, diskriminácie či rasizmu.

Perspektíva diskriminácie a nerovného zaobchádzania v súvislosti s migráciami má veľmi dôležitú úlohu. Dôvodom je fakt, že procesy migrácie majú extrémne nerovnomerné efekty na iné skupiny migrantov a migrantiek. Vo všeobecnosti niektoré skupiny migráciou získavajú, zvyšujú svoj spoločenský i ekonomický status, iné, naopak, strácajú. Najťažšiu pozíciu majú tie migrujúce osoby, ktoré sú koncentrované v znevýhodnených pracovných pozíciách a zastávajú pracovné pozície s nízkou úrovňou sociálnej ochrany.

Znevýhodňovanie, diskriminačné praktiky, a dokonca aj rasizmus voči určitým skupinám možno nájsť vo všetkých cieľových krajinách migrácie. Rasizmus môže byť definovaný ako proces, kedy určité sociálne skupiny kategorizujú iné skupiny ako odlišné a v podradenej pozícii (Castles – Miller, 2003, s. 34). Tento proces zahŕňa používanie ekonomickej, sociálnej či politickej sily a vo všeobecnosti je zameraný na legitimizovanie využívania a exklúzie takto definovanej skupiny.

Diskriminačné konanie a rasizmus znamená konanie na základe predsudkov a stereotypov o charaktere, zručnostiach, schopnostiach a správaní skupiny ľudí na základe sociálne konštruovaných znakov a odlišností. Sila dominantnej skupiny sa udržiava v štruktúrach (napríklad v legislatíve, politikách či administratívnych praktikách), ktoré následne vylučujú a diskriminujú určité skupiny oproti dominantnej skupine. Tieto aspekty sa označujú aj pojmom inštitucionálna či štrukturálna diskriminácia. Diskriminačné správanie členov majoritnej skupiny voči minoritám, v prípade tejto štúdie k migrantom, sa nazýva neformálnou diskrimináciou (Castles – Miller, 2003).

Ako zdôrazňujú S. Castles a M. J. Miller, v diskriminačnom konaní voči imigrantom sa odráža ideové nastavenie a postoje verejnosti voči konkrétnym skupinám, a aj existujúci diskurz, ktorý pre vnímanie migračnej populácie často používa eufemizmy. K týmto eufemizmom patrí napríklad „nepriateľstvo voči imigrantom“, „etnocentrizmus“ či „xenofóbia“ (Castles – Miller, 2003, s. 35), v tomto prostredí by sme ich mohli rozšíriť o „uzavretosť voči migrantom“ či o „negatívnu percepciu migrantov“. Diskusia nad používanou „nálepkou“ však ostáva bez efektu, omnoho dôležitejšie je porozumieť tomuto javu a jeho príčinám.

Diskriminačné správanie sa odohráva rôznymi spôsobmi podľa špecifickej histórie tej-ktorej spoločnosti a v súvislosti so záujmami dominantných skupín. Preto je napriek podobným sociálnym procesom a dôsledkom migrácií na majoritnú aj migračnú populáciu, situácia v každej krajine odlišná. Špecifickým je aj legislatívne prostredie, a to tak z pohľadu všeobecnej ochrany pred diskrimináciou, ako aj z pohľadu niektorých špecifických zákonov, ktoré môžu byť diskriminačné nepriamo.

Spoločenské a ekonomické zmeny odohrávajúce sa v spoločnosti ovplyvňujú diskurz o imigrantoch a ich postavenie, zároveň tiež determinujú spôsob správania sa majority či zamestnávateľov voči tejto

skupine. Podľa skúseností krajín s vyšším podielom migrantskej populácie bol nárast negatívnej percepcie imigrantov a rasizmu v západnej Európe spôsobený dôsledkami fundamentálnych ekonomických a sociálnych zmien, ktoré spochybnili optimistické vnímanie progresu v západnom myslení (Castles – Miller, 2003, s. 36). Ekonomická reštrukturalizácia a narastajúca interkultúrna výmena sa mnohých skupín populácie dotkla ako priame ohrozenie ich živobytia, sociálnych podmienok a identity. Aj tieto zmeny prebiehali v rovnakom čase ako príchod nových etnických minorít, objavila sa tendencia vnímať novoprichádzajúcich ako ohrozujúcu zmenu; bola to interpretácia nielen extrémnej pravice, ale aj mnohých mainstreamových politikov (Castles – Miller, 2003, s. 36).

Ako ukazuje kapitola 3.2.3. v dôsledku ekonomickej krízy sú podobné procesy prítomné aj na Slovensku a prejavujú sa v podobe ohrozenia stability pobytu migrujúcich osôb, ohrozenia ich živobytia alebo nárastu niektorých diskriminačných praktík na trhu práce.

MIPEX (Index politik integrácie migrantov)³ skúma, či vlády garantujú rovnaké práva, zodpovednosti a príležitosti všetkým ľuďom s pobytom v danej krajine a súčasne porovnáva výsledky jednotlivých krajín s medzinárodnými normami dohodnutými členskými krajinami EÚ. Z hľadiska antidiskriminácie si Slovensko v roku 2010 svoju pozíciu zlepšilo (umiestilo sa na 16. mieste z 31 krajín) vďaka prijatiu novely Antidiskriminačného zákona, ktorá presnejšie definuje diskrimináciu a umožňuje lepší prístup k spravodlivým podmienkam. Podľa tohto hodnotenia zostáva pre Slovensko najväčšou výzvou diskriminácia na poli udeľovania občianstva. Zároveň identifikoval rasovú a náboženskú diskrimináciu vo všetkých oblastiach života.

1.3. Intersekcionalita - prelínanie sociálnych kategórií ako preddispozícia nerovného postavenia a diskriminácie

Pri skúmaní otázok diskriminácie a bariér migrantov a migrantiek na trhu práce je dôležité brať do úvahy fakt, že nie každý sa stretáva s rovnakými bariérami a rovnakými praktikami zo strany zamestnávateľov či širšej majority. Zároveň je samozrejmé, že migranti a migrantky tvoria veľmi heterogénnu skupinu podľa ich pôvodu, dôvodov príchodu, vzdelanostnej štruktúry, legálneho statusu či demografických charakteristík. Pred začatím výskumu, v prípravnej fáze sme si kládli otázku, ako korektne pristúpiť ku skúmaniu pozície migrantov a migrantiek tak, aby sme si boli vedomé diferencií tejto skupiny. Navyše, nie je postačujúca argumentácia, že pozícia jednotlivca vyplýva z jeho odlišnej etnicity. Naopak práve tento prístup považujeme za redukujúci a skresľujúci. Nie všetci migranti a migrantky majú rovnakú pozíciu, nie všetci sa stretávajú s rovnakými bariérami. Práve prístup založený na rešpektovaní toho, že každý jednotlivec má viacero identít, ktoré spoluvytvárajú jeho skúsenosti, nám pomohol porozumieť spomínaným procesom.

Pri príprave výskumu nám bola inšpiráciou teória prelínania sa (angl. *intersectional theory*).⁴ Prístup vychádza z princípu, že každý jednotlivec má viacero sociálnych a kultúrnych identít, ktoré determinujú jeho pozíciu v spoločnosti. Zjednodušené povedané, každý jednotlivec je jedinečný a zosobňuje kombináciu mnohých odlišností. Teória prelínania poukazuje na zásadnosť viacnásobných odlišností a ich vzájomného súčinného pôsobenia – prelínania, a na následné dôsledky na pozíciu jednotlivca v spoločenských štruktúrach a v spoločnosti celkovo. Nie je to napríklad iba pohlavie jednotlivca, to

³ MIPEX porovnáva integračné politiky v 31 krajinách Európy a Severnej Ameriky, pričom vyhodnocuje 148 ukazovateľov politik v siedmich oblastiach: pracovný trh, zjednotenie rodiny, vzdelávanie, politická participácia, podmienky pre dlhodobý pobyt, prístup k občianstvu a antidiskriminácia. Výskum sa realizoval v 1. polroku 2010. Viac na: www.mipex.eu/slovakia

⁴ Teóriu prelínania predstavila americká feministická politologička K. Crenshaw v roku 1989 v súvislosti s diskrimináciou afroamerických žien v USA, kedy sa zaoberala súčinnosťou pohlavia a etnicity (Crenshaw, 1991). Autorka argumentovala, že teoretici a teoretičky musia brať do úvahy obidve kategórie rod aj rasu a ukázať, ako spolu interagujú a vytvárajú viacnásobné dimenzie postavenia a skúseností afroamerických žien (Davis, 2008, s. 68). Navyše K. Crenshaw zdôrazňovala, že tak ako sa berie do úvahy diverzita rodová, je potrebné brať do úvahy aj diverzitu z hľadiska etnicity. Aj toto je jeden z argumentov, prečo je koncept prelínania vhodným metodologickým východiskom pri skúmaní diskriminácie migrantov, keďže nie všetky skupiny imigrantov majú v spoločnosti rovnakú pozíciu.

by nevysvetľovalo hlbšiu diverzitu pozícií mužov a žien, ale je potrebné brať do úvahy aj farbu pleti, vierovyznanie, vek, sociálnu triedu, sociálny pôvod a podobne.

Koncept je užitočným východiskom na sledovanie toho, akú majú určití jednotlivci či skupiny pozíciu v spoločnosti nielen z hľadiska ich odlišností, ale aj z hľadiska ich vnímania ako problémových skupín a v niektorých prípadoch skupín marginalizovaných (Staunæs in Knudsen, 2006, s. 62). Prístup sa cielene zameriava na rôznorodé a marginalizované postavenie skupín a jednotlivcov, ktoré môžu, ale samozrejme nemusia, viesť k diskriminačnému konaniu. Okrem spolupôsobenia sociálnych a kultúrnych kategórií ovplyvňujúcich pozíciu jednotlivca v spoločnosti kladie tento prístup hlbší dôraz aj na moc a distribúciu moci (vo foucaultovskom chápaní), ako môže byť moc konštruovaná prostredníctvom spojenia viacerých kategórií. Aplikuje sa teda za účelom analýzy produkcie moci a procesov medzi rodom, rasou, etnicitou, triedou a pod., a ako je následne moc reflektovaná v sociálnych a kultúrnych hierarchiách v rámci rôznych diskurzov a inštitúcií (Knudsen, 2006, s. 62). Dôležitým aspektom tohto prístupu je aj to, že kľúčový dôraz sa nevenuje majoritnej kultúre, ale zameriava sa primárne na kultúru minorít.

Ako zdôrazňujú viaceré autorky (Davis, 2008; Knudsen, 2006), problematickým aspektom tejto teórie je nejasnosť v narábaní s jednotlivými kategóriami. Podľa kritických názorov je sociálnych a kultúrnych identít nespočetné množstvo a nie je možné vybrať kľúčovú. Z hľadiska prístupu existujú analýzy, ktoré pracujú s jednotlivými kategóriami na základe hierarchizovania, teda vždy je niektorá kategória nadradená inej. Druhým prístupom je reflexia jednotlivých kategórií na základe „perál náhrdelníka“, kedy sa jednotlivé kategórie reflektujú samostatne. Tento prístup však dostatočne nezohľadňuje prepojenosť a spolupôsobenie jednotlivých kategórií (Knudsen, 2006, s. 64). Pri aplikácii teórie vo výskume je kľúčový cieľ a zámer skúmania problému, či sú to napríklad aspekty etnickej identity, materstva, občianstva alebo národnosti. Celkovo sa dá konštatovať, že sme v našom výskume kládli dôraz na etnicitu, rod a vek.

2. DISKRIMINÁCIA MIGRANTOV A MIGRANTIEK NA TRHU PRÁCE – PRÁVNA ANALÝZA

Rovnosť všetkých ľudí pred zákonom a zákaz diskriminácie sú základnými princípmi právneho štátu. Každý demokratický právny poriadok musí v rámci všeobecnej ochrany základných ľudských práv a slobôd uznávať a chrániť aj zásadu rovnosti a potierať akékoľvek diskriminačné praktiky. Integrácia migrantov a migrantiek do spoločnosti môže byť úspešná iba vtedy, keď tieto osoby budú adekvátne ochraňované pred diskrimináciou.⁵

Preambula paktu (Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach⁶), článok 1 ods. 3 a článok 55 Charty OSN a článok 2 ods. 1 Všeobecnej deklarácie ľudských práv zakazujú akúkoľvek diskrimináciu v užívaní hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv. Medzinárodné dohovory v oblasti rasovej diskriminácie, diskriminácie žien a práv utečencov, osôb bez štátnej príslušnosti, detí, migrujúcich pracovníkov a ich rodinných príslušníkov a osôb so zdravotným postihnutím zahŕňajú uplatňovanie hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv,⁷ kým ďalšie dohovory požadujú, aby bola odstránená diskriminácia v konkrétnych oblastiach života, napríklad v zamestnaní⁸ a vzdelávaní.⁹ Všeobecný komentár Výboru pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva č. 20¹⁰ v ods. 30 považuje štátnu príslušnosť za diskrimináciu z dôvodu „iného postavenia“.

Európska sociálna charta¹¹ vo svojich článkoch zakotvuje napríklad právo vykonávať zárobkovú činnosť na území iných zmluvných štátov Charty (čl. 18¹²), ako aj právo migrujúcich pracovníkov a ich rodín na ochranu a pomoc (čl. 19). Na zabezpečenie výkonu práva migrujúcich pracovníkov v zmysle čl. 19 ods. 1 Charta stanovuje napríklad záväzok zmluvného štátu zabezpečiť vhodné bezplatné služby, „ktorými sa týmto pracovníkom poskytuje pomoc, predovšetkým správne informácie“.¹³ Rovnako čl. 19 ods. 4 písm. a) stanovuje povinnosť zmluvných štátov „zabezpečiť takýmto pracovníkom, zá-

⁵ Links between migration and discrimination. Luxembourg, European Commission 2009, s. 5

⁶ Slovenskou republikou prijatý a uverejnený v Zbierke zákonov ako [vyhláška](#) Ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb. o Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach a Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach - Príl. 1.

⁷ Pozri Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (ICERD); Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW); Dohovor o právnom postavení utečencov; Dohovor o právnom postavení osôb bez štátnej príslušnosti; Dohovor o právach dieťaťa; Medzinárodný dohovor o ochrane práv všetkých migrujúcich pracovníkov a členov ich rodín; Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím.

⁸ Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 111 o diskriminácii v zamestnaní a povolani; Dohovor UNESCO proti diskriminácii vo vzdelávaní.

⁹ Všeobecný komentár č. 20, Nediskriminácia v oblasti hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv, *vydaný dňa 25. 5. 2009 Výborom pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva (orgán zriadený na základe Medzinárodného dohovoru o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach)*, ods. 5.

¹⁰ Tamže, ods. 30.

¹¹ V Slovenskej republike prijatá a uverejnená v Zbierke zákonov ako oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 273/2009 z.z. o uzavretí Európskej sociálnej charty (revidovanej). Charta sa vzťahuje aj na cudzincov, ak sú štátnymi príslušníkmi ostatných zmluvných strán a zákonne bývajú alebo zákonne pracujú na území príslušnej zmluvnej strany. Pozri Dodatok k Európskej sociálnej charte (revidovanej), Rozsah pôsobnosti Európskej sociálnej charty (revidovanej) v podmienkach chránených osôb.

¹² Napríklad čl. 18 ods. 2 stanovuje záväzok zmluvných strán (aj Slovenskej republiky) „zjednodušiť existujúce formality a znížiť alebo zrušiť správne a iné poplatky platené zahraničnými pracovníkmi alebo ich zamestnávateľmi“.

¹³ Čl. 19 ods. 1 Charty ďalej znie: „(...) a prijímať všetky potrebné opatrenia, ak to dovoľujú vnútroštátne zákony a predpisy, proti nepravdivej propagande týkajúcej sa vystaňovania a prisťahovalectva.“

konne sa zdržiavajúcim na ich území, (...) nie menej priaznivé zaobchádzanie ako s ich vlastnými štátnymi príslušníkmi v odmeňovaní, ďalších podmienkach zamestnania a pracovných podmienkach“.

Slovenský právny poriadok pojem migranta nedefinuje, ale vychádza z definície pojmu cudzinec, pričom v zmysle § 1 ods. 2 zákona č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, za cudzinca považuje každého, „kto nie je štátnym občanom Slovenskej republiky“.¹⁴ Migranti a migrantky nemajú v slovenskom právnom poriadku ani postavenie národnostnej menšiny, a teda práva z tohto postavenia vyplývajúce.

Ústava Slovenskej republiky však v čl. 12 ods. 2 zaručuje základné práva a slobody „všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru, náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať“.¹⁵

Slovenský právny poriadok explicitne nevymenúva diskrimináciu na základe štátnej príslušnosti ako zakázaný dôvod diskriminácie. Zákaz diskriminácie¹⁶ na základe štátnej príslušnosti však vyplýva jednak z medzinárodných dokumentov a záväzkov, ktorými je Slovenská republika viazaná a rovnako zo zakladajúcich zmlúv Európskej únie,¹⁷ ako tzv. primárneho práva EÚ.

Konkrétnejšiu právnu úpravu dodržiavania zásady rovného zaobchádzania a zákazu diskriminácie obsahuje zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ktorý je výsledkom transpozície tzv. antidiskriminačných smerníc EÚ.¹⁸ Zákon § 2 ods. 1 stanovuje, že „dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.“ Takto koncipovaný zákaz diskriminácie z vyššie uvedených dôvodov sa vzťahuje aj na príslušníkov a príslušníčky iných štátov, a to aj v oblasti prístupu k zamestnaniu a povolaniu bez ohľadu na to, či ide o členské štáty EÚ, alebo o tretie krajiny.

Jedinou výnimkou zo zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k cudzincom a cudzinkám je ustanovenie § 4 ods. 1. V zmysle tohto ustanovenia sa zákon nevzťahuje na rozdielne zaobchádzanie vyplývajúce z podmienok vstupu a zdržiavania sa cudzincov, t. j. príslušníkov/ky tretích krajín¹⁹ na území Slovenskej republiky podľa osobitných predpisov,²⁰ vrátane zaobchádzania, ktoré súvisí s právnym

¹⁴ Pozri § 1 ods. 2 zákona o pobyte cudzincov.

¹⁵ Pozri čl. 12 ods. 2 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

¹⁶ „Diskriminácia je znevýhodňovanie alebo obmedzovanie jednotlivca alebo skupiny osôb, ktoré sa deje z dôvodu ich pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery, náboženstva, politického či iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia. Diskrimináciou je každé neopodstatnené nerovnaké zaobchádzanie s ľuďmi zo strany štátu alebo iných ľudí, ktorí majú istú moc, právomocí alebo sa pohybujú v prostrediach, kde sú ľudia jeden od druhého istým spôsobom závislí“, http://www.diskriminacia.sk/?q=a_dictionary [30. 3. 2011]

¹⁷ Medzi zakladajúce zmluvy sa zaraďuje Zmluva o Európskej únii a Zmluva o fungovaní Európskej únie.

¹⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovného zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie); Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod; Smernica 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

¹⁹ Za tretie krajiny v tomto kontexte sa považujú iné ako členské štáty EÚ.

²⁰ Napríklad zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 606/2003 Z. z.

postavením týchto osôb²¹ (táto výnimka neplatí, pokiaľ ide o občanov/ky členských štátov EÚ, štátov, ktoré sú zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore, Švajčiarskej konfederácie, prípadne osôb bez štátnej príslušnosti a ich rodinných príslušníkov a príslušníčok). Avšak v prípade, že cudzinci a cudzinky podmienky vstupu a zdržiavania sa na území Slovenskej republiky splnia, vzťahuje sa rovnako aj na nich a ochrana pred diskrimináciou, v zmysle tohto zákona.

Z daného ustanovenia teda vyplýva, že jediným dôvodom rozdielneho zaobchádzania s príslušníkmi a príslušníčkami tretích krajín môže byť iba ich štátna príslušnosť, aj to z dôvodov presne stanovených v zákone, a nie dôvody zákazu diskriminácie, ako sú uvedené v § 2 ods. 1 ADZ (napríklad pohlavie, rasa, farba pleti, sexuálna orientácia a pod.).²²

Slovenský právny poriadok, teda rovnako ako právny poriadok EÚ, do istej miery pripúšťa rozdielne zaobchádzanie na základe štátnej príslušnosti vo vzťahu k občanom a občiankam EÚ na jednej strane a príslušníkom a príslušníčkam tretích krajín na strane druhej. Dôvodom je široko koncipovaný zákaz diskriminácie na základe štátnej príslušnosti občanov a občianok členských štátov EÚ, zakotvený v čl. 18 Zmluvy o fungovaní EÚ, ako aj v čl. 21 ods. 2 Charty základných práv EÚ. V súlade s migračnou politikou Európskej únie však bola vo vzťahu k príslušníkom a príslušníčkam tretích krajín prijatá napríklad smernica Rady 2003/109/ES zo dňa 25. novembra 2003 o právnom postavení príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom, ktorá v čl. 11 ods. 1 písm. a) napríklad stanovuje, že osoby s dlhodobým pobytom majú nárok na rovnaké zaobchádzanie ako štátni príslušníci vo vzťahu k prístupu k zamestnaniu a samostatnej zárobkovej činnosti a k podmienkam zamestnávania a pracovným podmienkam vrátane podmienok, ktoré sa týkajú prepustenia a odmeňovania.

Právne postavenie migrantov a migrantiek v oblasti zamestnanosti upravuje najmä zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov, zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, a rovnako aj vyššie spomínaný zákon č. 365/2004 Z. z. antidiskriminačný zákon. Významnou oblasťou migračnej legislatívy sú aj zákony upravujúce uznávanie kvalifikácie.²³ Zákonník práce²⁴ v § 5 ods. 1 stanovuje, že tento zákon sa vzťahuje aj na pracovnoprávne vzťahy „medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky (...) ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.“²⁵ Článok 1 Základných zásad Zákonníka práce zaručuje „fyzickým osobám právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov (...)“²⁶. Tieto práva prináležia bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak

²¹ Ustanovenie § 4 ods. 1 písm. a) antidiskriminačného zákona nadväzuje na čl. 3 ods. 2 smernice 2000/43/ES a čl. 3 ods. 2 smernice 2000/78/ES. Na rozdiel od týchto smerníc je však slovenská právna úprava priaznivejšia vo vzťahu k osobám bez štátnej príslušnosti a ich rodinným príslušníkom a príslušníčkam, keďže na ne sa výnimka stanovená § 4 ods. 1 písm. a) nevzťahuje. Pozri bližšie Debrecéniová, 2008, s. 112 - 113.

²² Pozri Debrecéniová, 2008, s. 113.

²³ Zákon č. 293/2007 Z. z. o uznávaní odborných kvalifikácií; zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách; zákon č. 596/2003 Z. z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve; vyhláška MŠ SR č. 207/1993 Z. z. o rovnocennosti dokladov a o vzdelaní.

²⁴ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.

²⁵ § 5 Zákonníka práce

²⁶ Pozri zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zme-ne a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.“ Rovnako § 13 tohto zákona zakazuje diskrimináciu z vyššie uvedeníých dôvodov a upravuje povinnosti zamestnávateľa zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.²⁷ Z toho vyplýva, že právne postavenie cudzincov, resp. migrantov a migrantiek vyplývajúce nielen z uzatvoreného pracovnoprávneho vzťahu, ale aj v rámci tzv. predzmluvných vzťahov²⁸ je rovnaké, a teda povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje aj na cudzincov, resp. migrantov a migrantky, ktorí sa legálne zdržiavajú a pracujú na území Slovenskej republiky.²⁹

Zákon o pobyte cudzincov³⁰ upravuje niekoľko druhov pobytov, ktoré vo väčšej alebo menšej miere umožňujú, resp. neumožňujú migrantom/kám pracovať - prechodný, trvalý a tolerovaný pobyt. Prechodný pobyt za účelom zamestnania³¹ je v zásade povolený len na základe platného povolenia na zamestnanie.³² Povolenie na zamestnanie udeľuje príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. Povolenie však môže príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny udeliť cudzincovi len vtedy, ak voľné pracovné miesto nie je možné obsadiť uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie.³³ Pri vydávaní povolenia na zamestnanie úrad prihliada na situáciu na trhu práce a cudzinec naň nemá právny nárok.³⁴

Na vykreslenie celkového stavu v zamestnávaní migrantov a migrantiek v spojitosti s diskrimináciou je relevantná situácia aj tých cudzincov, ktorým bol udelený prechodný pobyt na účel podnikania, štúdia a zlúčenia rodiny, a tiež cudzincov, ktorým bol udelený tolerovaný pobyt z dôvodu existencie administratívnej prekážky ich vyhostenia, z dôvodu rešpektovania ich súkromného a rodinného života, z dôvodu poskytnutia dočasného útočiska, ak jeho vycestovanie nie je možné a jeho zaistenie nie je účelné, ak je obeťou trestného činu súvisiaceho s obchodovaním s ľuďmi a zároveň má najmenej 18 rokov a bol mu predĺžený tolerovaný pobyt.³⁵ Obmedzenia ako – „nemôžu pracovať na viac než štvrtinový úväzok“, „nemôžu začať pracovať pred uplynutím jedného roka“, „nemôžu pracovať bez povolenia na zamestnanie či podnikanie“, alebo „nemôžu pracovať vôbec“ – môžu na úradoch a pri zamestnávaní indukovať diskriminačné praktiky.^{36, 37} Zákon o pobyte cudzincov v rámci úpravy jednotli-

²⁷ Toto ustanovenie taktiež umožňuje zamestnancom brániť sa v prípade porušenia tejto zásady zo strany zamestnávateľa, prípadne zo strany iných zamestnancov. Pozri § 13 ods. 4,5 Zákonníka práce.

²⁸ Pozri § 41 ods. 8 Zákonníka práce

²⁹ Pozri *Koncepcia integrácie cudzincov v SR*, prijatá uznesením vlády SR č. 338/2009 zo dňa 6.5.2009 (predkladalo MPSVaR SR), dostupné na:

[https://lt.justice.gov.sk/\(S\(nyunhj45gaaluwaby4adxkxah\)\)/Document/AttachmentProvider.aspx?&instEID=160&attEID=8712&docEID=47907&matEID=1239&langEID=1&tStamp=20090416153031513](https://lt.justice.gov.sk/(S(nyunhj45gaaluwaby4adxkxah))/Document/AttachmentProvider.aspx?&instEID=160&attEID=8712&docEID=47907&matEID=1239&langEID=1&tStamp=20090416153031513) [11. 4. 2011]

³⁰ Zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

³¹ Pozri najmä § 17, §18 a §20 zákona o pobyte cudzincov. Dĺžka tohto pobytu závisí od toho, či ide o cudzinca/ku v rámci EHS alebo príslušníka/čku tretích krajín. V prvom prípade je prechodný pobyt udelený najviac na 5 rokov a v druhom prípade na 3 roky. V prípade sezónnych prác sa povolenie udeľuje najviac na 180 dní.

³² Zákon o službách zamestnanosti upravuje aj výnimky, kedy sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje (§ 22 ods. 7)

³³ Pozri § 22 ods. 1, 2, 4 zákona o službách zamestnanosti.

³⁴ Zákon o službách zamestnanosti v § 4 ods. 5 stanovuje výnimky, kedy úrad práce, sociálnych vecí a rodiny udelí povolenie na zamestnanie aj bez prihladenia na situáciu na trhu práce a v odseku 7, kedy sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje od cudzinca vôbec.

³⁵ Nepublikovaný interný materiál o. z. Občan, demokracia a zodpovednosť, júl 2010, s. 12

³⁶ Pozri *Analýza migrantov a migrantiek participovať na nediskriminačnej báze na trhu práce na Slovensku*, 2011, dostupné na: http://www.oad.sk/sites/default/files/downloads/Analýza_situacie_migranti_0.doc [2. 4. 2011]

³⁷ Pracovné obmedzenia sa vzťahujú aj na cudzincov/ky žiadajúcich o azyl v zmysle zákona č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Žiadateľ/ka o azyl do právoplatnosti rozhodnutia v konaní o udelenie azylu nesmie vstupovať do pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu (ani podnikat'), s výnimkou prípadu, ak sa prá-

vých druhov pobytov teda upravuje množstvo podkategórií, kedy je možné, resp. nie je možné povolenie na druh pobytu udeliť, na aké kategórie cudzincov/niek sa vzťahuje, práva a povinnosti týchto osôb v súvislosti s možnosťou vstupovať do pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov. Takto nastavená legislatíva sa javí ako neprehľadná, čo môže vytvárať priestor na netransparentné správanie voči migrantom a migrantkám, a teda môže viesť aj k diskriminácii týchto osôb.

Zákon o službách zamestnanosti³⁸ v § 8 písm. g) a j) považuje občana, ktorý „sa sťahuje alebo sa sťahoval v rámci územia členských štátov EÚ, alebo občana, ktorý má pobyt na území členského štátu EÚ na účel výkonu zamestnania“, ako aj „cudzince, ktorému bol udelený azyl“ za tzv. znevýhodneného uchádzača o zamestnanie.³⁹ Ako sa uvádza v Koncepcii integrácie cudzincov v SR,⁴⁰ jedným z opatrení smerujúcich k vyrovnávaniu nerovností medzi účastníkmi na trhu práce je informovanie cudzincov a ich zamestnávateľov o ich právach a povinnostiach. Informovanie sa má zabezpečovať prostredníctvom úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, ktoré poskytujú poradenstvo o právach a povinnostiach cudzincov z tretích krajín podľa zákona o službách zamestnanosti. Podľa Koncepcie integrácie cudzincov v SR je poradenstvo poskytované bezplatne pred udelením povolenia na zamestnanie, pričom v prípade potreby sa môže zabezpečiť tlmočník. V Koncepcii sa ďalej uvádza, že na úseku služieb zamestnanosti úradu práce, sociálnych vecí a rodiny najčastejšie spolupracujú a komunikujú so zamestnávateľom, ktorý má záujem zamestnať cudzinca, ale aj so samotnými migrantmi a migrantkami ako znevýhodnenými uchádzačmi/kami o zamestnanie, ktorým poskytujú informačné a poradenské služby, najmä služby o možnostiach zamestnania na území SR pri výbere zamestnania, zabezpečujú vzdelávanie a prípravu pre trh práce.⁴¹ V tomto kontexte bude potrebné sledovať, ako sa tieto konkrétne kroky, navrhnuté prístupy a integračné opatrenia vyjadrené v Koncepcii budú realizovať alebo sa realizujú v praxi.

Nakoniec je potrebné spomenúť zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zákon o inšpekcii práce v § 2 ods. 1 písm. a) definuje inšpekciu práce ako dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy (teda napríklad aj Zákonník práce, alebo antidiskriminačný zákon najmä v oblasti pracovnoprávných vzťahov – pozn. aut.), najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov/kýň (teda aj cudzincov/niek – pozn. aut.), ako aj dozor nad dodržiavaním právnych predpisov, ktoré upravujú zákaz nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania.⁴² Okrem toho inšpektoráty práce ako orgány štátu majú aj v zmysle medzinárodných dohovorov o ochrane ľudských práv povinnosť predchádzať diskriminácii, resp. ju podchytiť na systémovej úrovni⁴³ a celkovo zabezpečovať, aby sa neuskutočňova-

voplatne nerozhodne o jeho žiadosti o udelenie azylu do jedného roka od začatia konania (§ 23 ods. 6). Osoba, ktorej bol udelený azyl, sa považuje za cudzinca/ku s udeleným povolením na trvalý pobyt, a teda sa na neho nevzťahujú pracovné obmedzenia. Cudzinec/ka s poskytnutou doplnkovou ochranou sa považuje za cudzinca/ku s udeleným povolením na prechodný pobyt, a teda potrebuje povolenie na zamestnanie v zmysle zákona o pobyte cudzincov.

³⁸ Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

³⁹ Ako uvádza Dôvodová správa k Zákonu o službách v zamestnanosti, za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie sa považuje občan/ka, „ktorí vzhľadom na vek, dĺžku vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie, nedostatok praxe, zdravotný stav, stratu schopnosti vykonávať svoje doterajšie zamestnanie, rodinné dôvody alebo postavenie v spoločnosti ťažšie nachádzajú pracovné uplatnenie na trhu práce, a preto potrebujú zvýšenú starostlivosť“. Pozri Dôvodová správa k vládnemu návrhu zákona o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, dostupné na: <http://www.nrsr.sk/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=1142> [7. 4. 2011]

⁴⁰ Pozri zdroj v poznámke č. 29.

⁴¹ Tamže, s. 19.

⁴² Pozri § 2 ods. 1 písm. a) bodu 4. zákona o inšpekcii práce.

⁴³ Pozri analýzu Inšpektorátu práce a ich pôsobenie pri plnení záväzkov SR týkajúcich sa presadzovania dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a štátnozamestnaneckých vzťahoch. Výstupný materiál z projektu „Zlepšenie situácie v oblasti antidiskriminácie so zameraním na vybrané aspekty dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania na trhu

la. To sa rovnako týka aj zamestnávania cudzincov/niek. Zákon však neobsahuje jasné a jednoznačné pravidlá dokazovania diskriminácie tak, ako to upravuje napríklad antidiskriminačný zákon,⁴⁴ ktorý v prípade dokazovania porušení zásady rovnakého zaobchádzania upravuje tzv. prenesené dôkazné bremeno⁴⁵. V tomto smere by bolo potrebné novelizovať zákon o inšpekcii práce napríklad zavedením inštitútu preneseného dôkazného bremena do tohto zákona, ako aj zavedením explicitnej povinnosti vykonávať dozor nad dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania zo strany inšpektorátov práce.⁴⁶

práce. Občan, demokracia a zodpovednosť, 2011. s. 2, dostupné na:
http://www.oad.sk/sites/default/files/downloads/Analiza_inspektoraty_prace.rtf [9.4.2011]

⁴⁴ Pozri § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona. Rovnako pozri antidiskriminačné smernice uvedené v poznámke č. 15.

⁴⁵ „Prenesené dôkazné bremeno znamená, že ak sú orgánu, ktorý prešetruje potenciálne porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, predložené skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať (tzn. existuje určitá miera pravdepodobnosti), že bola porušená zásada rovnakého zaobchádzania, je na subjekte, ktorý je z takéhoto porušenia podozrivý, aby preukázal opak – t. j. že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil.“ Pozri zdroj v poznámke č. 40, s. 6.

⁴⁶ Pozri Rámcové odporúčanie vláde SR: *Diskrimináciu na trhu práce treba systematicky odstraňovať*. Zistenia z projektu vo vzťahu k inšpekcii práce. Príloha 1, Občan, demokracia a zodpovednosť. 2011. s.2, dostupné na:
http://www.oad.sk/sites/default/files/downloads/Akcny_plan_2010_TS_priloha_1.doc [10. 4. 2011]

3. MIGRANTI A MIGRANTKY NA PRACOVNOM TRHU

3.1. Ciele výskumu a výskumné postupy

Projekt *Migranti a migrantky na trhu práce v SR – identifikácia a prekonávanie bariér diskriminácie (prípadová štúdia)* sa zameriaval na získanie relevantných poznatkov o ekonomickej integrácii migrantov a migrantiek v Slovenskej republike, na identifikáciu a analýzu podôb diskriminácie a znevýhodnenia tejto špecifickej skupiny na trhu práce. Prostredníctvom viacerých metód sme sa pokúsili o identifikovanie niektorých bariér uplatňovania antidiskriminačnej legislatívy v prípade migrantov, ktorí môžu zažívať aj viacnásobné znevýhodnenia a viacnásobnú diskrimináciu. Na napĺňanie vytýčených cieľov sme aplikovali metódy kvalitatívneho výskumu (semištruktúrované rozhovory), ako aj právnickú analýzu. Právny pohľad sme považovali za kľúčový, keďže vymedzenie diskriminácie a diskriminačných praktík môže byť v realite komplikované. Navyše sociologické poňatie diskriminácie presahuje právnu dimenziu problému (Sekulová – Gyárfášová, 2010, s. 9). Okrem analýzy legislatívy chrániacej migrantov a migrantky v SR, ktorá je samostatnou súčasťou štúdie, sme aplikovali inovatívny prístup aj pri analýze empirického materiálu, ktorý je dopĺňaný právnickými komentármi v kontexte platnej legislatívy SR.

Princíp rovnosti a nediskriminácie patrí ku kľúčovým hodnotám súčasnej spoločnosti, pričom sloboda, dôstojnosť a rovnosť v právach patria k základným ľudským právam. „Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať“ (čl. 12, Ústava SR). Rôzne skupiny spoločnosti užívajú rozličné práva, žiaľ aj napriek deklarovanej rovnosti sa tak nedeje pre každú skupinu rovnako. V súčasnosti sa do povedomia stále viac dostáva aj téma migrácií a s tým spojená otázka postavenia a práv migrantov a migrantiek v spoločnosti. Projekt *Migranti a migrantky na trhu práce v SR - identifikácia a prekonávanie bariér diskriminácie (prípadová štúdia)* si kladol za cieľ zamerať sa práve na bariéry pri participácii migrantov a migrantiek na trhu práce a špecificky na otázku diskriminácie.

Vychádzali sme z predpokladov a empirických zistení realizovaných zahraničných výskumov o situácii migrantov a migrantiek na trhu práce (Castles – Miller, 2003; *Migrants, minorities...*, 2003), ktoré potvrdili, že kombinácia rôznych sociálnych identít môže viesť k znevýhodnenej pozícii, môže vytvárať špecifické bariéry, prinášať diskriminačné praktiky, diskriminačné správanie a zneužívanie práv migrantov. Preto sme vo výskume kladli dôraz na získanie informácií o rôznych aspektoch znevýhodneného postavenia migrantov a migrantiek na Slovensku, na diskrimináciu v jej štruktúrálnej i neformalizovanej podobe, na identifikáciu bariér v prístupe na trhu práce a participácii v ňom.

Kvalitatívny výskum mal dve základné súčasti: realizovali sme rozhovory s migrantmi a migrantkami a rozhovory s predstaviteľmi zamestnávateľských organizácií. Čo sa týka migrantov a migrantiek, uskutočnili sme s nimi dvadsať hĺbkových semištruktúrovaných rozhovorov. Migrujúci muži a ženy pochádzali z troch rôznych krajín, ktoré sú však z etických dôvodov anonymizované.⁴⁷ Celkovo boli zastúpené krajiny mimo Európskej únie a jedna krajina EÚ. Výskumná vzorka z hľadiska demografických znakov bola veľmi pestrá – skladala sa z mužov a žien rôzneho vzdelania, veku a profesionálnych zručností. Do výskumu sme zaradili nízkokvalifikovaných migrantov a migrantky, mužov a ženy so štandardným vzdelaním, ako aj s vysokou kvalifikáciou a profesiou, súkromných podnikateľov a podnikateľky či živnostníkov a živnostníčky. Špecifickou cieľovou skupinou boli aj

⁴⁷ V texte v rámečkoch opisujeme príbehy niektorých migrantov a migrantiek vzhľadom na ich skúsenosť s trhom práce na Slovensku. Nazývame ich fiktívnymi menami, ktoré nie sú totožné s ich reálnymi menami. Zároveň v štúdiu uvádzame výpovede respondentov a respondentiek, pri ktorých v zátvorke píšeme ich pohlavie, vek, dosiahnuté vzdelanie, spôsob participácie na trhu práce a ich právny status na Slovensku.

migranti a migrantky, ktorí prišli na Slovensko ako „agentúrni zamestnanci“, najímaní personálnymi agentúrami alebo samotnými spoločnosťami v krajine pôvodu. Heterogenita výskumnej vzorky mala umožniť identifikáciu rôznych foriem participácie na slovenskom trhu práce, faktorov, ktoré majú vplyv na integráciu do trhu práce, ako aj rôznych bariér, s ktorými sa migranti a migrantky na trhu práce stretávajú.

V rámci rozhovorov so zamestnávateľmi⁴⁸ sme sa zamerali na diferencované subjekty, podobne ako v prípade migrantov a migrantiek, s cieľom tiež dosiahnuť čo najväčšiu diverzitu. Na výskume participovali šiesti „zamestnávateľa“, resp. zástupcovia firiem a spoločností, ktoré zamestnávajú cudzincov a cudzinky na Slovensku, organizácia sprostredkujúca prácu na Slovensku (stáže) a zástupca verejnej inštitúcie. So štyrmi predstaviteľmi tejto skupiny sme uskutočnili hĺbkové rozhovory, dvaja nám vyplnili dotazník zaslaný prostredníctvom emailu. Skúmaní zamestnávateľa operujú v rôznych sférach ekonomickej činnosti – bola zastúpená sféra výroby a spracovania, duševnej a tvorivej činnosti, obchodu či sprostredkovania práce. Zároveň pochádzali z rôznych regiónov Slovenska. Všetci zamestnávateľa patrili k tzv. veľkým zamestnávateľom, mali viac ako sto zamestnancov. Z etických dôvodov platných pre sociálnovedný výskum sú aj zamestnávateľa anonymizovaní a neuvádzame ani konkrétne regióny ich pôsobnosti.

Rozhovory nám umožnili získať informácie o životných dráhach rôznorodnej skupiny migrantov a migrantiek, o ich vzdelaní, rodinnom a partnerskom zázemí a o pracovných skúsenostiach na Slovensku. Rozhovory sa tiež zameriavali na zistenie toho, nakoľko si uvedomujú svoje práva na Slovensku, nakoľko rozumejú pojmu diskriminácia a či sa sami subjektívne niekedy s diskrimináciou stretli. Špecifický dôraz sa kládol na ich konkrétne skúsenosti s hľadaním zamestnania, prijímaním do zamestnania, na skúsenosti na pracovisku a v pracovnom kolektíve, ale aj s prepúšťaním zo zamestnania a prípadnou nezamestnanosťou. Na dosiahnutie výskumných cieľov bolo dôležité poznať konkrétne podoby skúseností, ktoré majú migranti a migrantky vo vzťahu k výkonu práce a spoznať ich pracovné podmienky.

Druhá časť kvalitatívneho výskumu tvorili rozhovory so zamestnávateľmi; cieľom bolo získať pohľad aj z druhej strany a spoznať ich potreby a skúsenosti. Prostredníctvom rozhovorov s predstaviteľmi zamestnávateľov sme získali konkrétnejšiu predstavu o motiváciách zamestnávateľov zamestnávať migrantov a migrantky, o zamestnávateľských stratégiách pri získavaní a regrutácii pracovníkov a pracovníčok zo zahraničia, získali sme aj náhľad na ich skúsenosti s multikultúrnym pracovným kolektívom a problémovými situáciami vyplývajúcimi z multikultúrneho pracoviska. Zároveň nás zaujímalo, nakoľko sa v ich organizáciách presadzuje manažment diverzity a aké problémové miesta vidia vo vzťahu k zamestnávaniu migrantov a migrantiek z legislatívneho hľadiska.

V rámci analýzy pracujeme s pojmom migrant a migrantka, hoci slovenská legislatíva tento pojem nepozná a operuje s pojmom cudzinec. Z hľadiska migrantskej populácie je pojem „migrant“ širší a zahŕňa viacero skupín ako: zahraničnú populáciu trvalo žijúcu v hostiteľskej krajine; zahraničnú prechodne žijúcu populáciu; „naturalizovanú“ populáciu; azylantov a žiadateľov o azyl, nelegálnych migrantov, navrátilcov, presídlencov, odídenecov a iné kategórie osôb, zároveň aj migrantov a migrantky druhej generácie, teda detí migrantov (Sekulová – Gyárfášová, 2009, s. 8). Pojem migranta považujeme za presnejší, výstižnejší, keďže presahuje koncept „cudzinca“ a nemá negatívne konotácie. Z dôvodu terminologickej korektnosti teda používame v analýze pojem migrant a migrantka, ak však hovoríme v legislatívnom kontexte používame pojem cudzinec.

3.2. Príchod migrantov a migrantiek na Slovensko

Na konci roku 2009 bolo na Slovensku evidovaných celkovo 62 882 cudzincov so zákonným (registrovaným) pobytom; z toho bolo 38 717 občanov z krajín EÚ (61,6 %) a 24 165 (38,4 %) občanov tzv.

⁴⁸ Skúsenosti skupiny zamestnávateľov majú tiež svoj priestor v tejto štúdii – sú plne anonymizované, označené veľkými písmenami abecedy.

tretích krajín.⁴⁹ Práve vstup Slovenska do Európskej únie okrem iného znamenal i rozčlenenie cudzincov na dve kategórie, pričom pre každú z nich boli stanovené odlišné podmienky príchodu, zamestnania a podnikania na Slovensku. Na jednej strane teda vznikla kategória občanov Európskej únie, ktorí majú voľný vstup na pracovný trh, a na kategóriu cudzincov, ktorí sú z tzv. tretích krajín mimo Európskej únie a potrebujú povolenie na pobyt i na zamestnanie. Pokiaľ ide o podiel žien a mužov medzi migrantmi so statusom cudzinca, prevládali muži (64,4 %) a z hľadiska veku bol najvyšší počet cudzincov vo vekovej kategórii 36 – 64-ročných; z tohto vekového priemeru možno podľa Štatistického úradu predpokladať, že ide najmä o pracovnú migráciu.⁵⁰

Príchod na Slovensko sa začína v podstate už v krajine pôvodu migrantov. Keďže sme sa v kvalitatívnom výskume sústredili najmä na migrantov prichádzajúcich z tzv. tretích krajín (čiže krajín mimo EÚ), budeme sa aj v ďalšej analýze zameriavať primárne na nich. Pokiaľ ide o pobyt migranta alebo migrantky na Slovensku, predovšetkým musí jednotlivец požiadať o dlhodobý pobyt, pričom zákon o pobyte cudzincov na území SR⁵¹ rozlišuje tieto účely pobytu: podnikanie, zamestnanie alebo sezónne zamestnanie, štúdium, osobitné činnosti (športová, lektorská, umelecká činnosť a pod.), zlúčenie rodiny, plnenie pracovných povinností civilnými zložkami ozbrojených síl. Postup pri žiadosti o pobyt na Slovensku sa diferencuje vzhľadom na účel pobytu. Doba od žiadosti o pobyt po udelenie pobytu sa u jednotlivých respondentov líšila, pričom nejde len o samotnú žiadosť, ale o vybavenie všetkých potrebných formalít, potvrdení a prekladov. U skúmaných žien a mužov mala táto doba rozpaťie od troch po dvanásť mesiacov. Zároveň ak migrant alebo migrantka žiada o prechodný pobyt za účelom zamestnania, musí požiadať i o pracovné povolenie na Slovensku; pričom sa zisťuje, či nie je na Slovensku evidovaný uchádzač o zamestnanie, ktorý by bol vhodný na danú pracovnú pozíciu, ktorú má zastávať (pozri 2. kapitolu venovanú právnej analýze).

Podľa výpovedí skúmaných osôb boli motivácie príchodu na Slovensko rozdielne, najčastejšie sa však spomínali ekonomické a sociálne dôvody: snaha zlepšiť ekonomickú situáciu rodiny, snaha o zlepšenie životnej úrovne a súčasne aj chuť vyskúšať niečo nové. V týchto prípadoch ťažko možno hovoriť len o čisto ekonomickej migrácii, keďže možno pozorovať viacero faktorov, ktoré motivujú migrantov k pohybu z krajiny pôvodu. Neexistuje jasná hranica, ktorá vymedzuje, kto je ekonomickým migrantom a kto už nie. K migrácii ich mohli viesť rôzne okolnosti, a preto i dôvody ich mobility môžu byť oveľa diverzifikovanejšie a zložitejšie. To ilustrujú aj výpovede a príbehy respondentov a respondentiek, kedy migrantov k pohybu mimo krajiny pôvodu vedú rozličné okolnosti (vysoká nezamestnanosť v krajine pôvodu, neschopnosť nájsť si dobre platenú prácu a zabezpečiť rodinu, čo vplýva na sociálnu neistotu atď.). Je zároveň ťažké povedať, či ide v niektorých prípadoch o nútenú alebo o dobrovoľnú migráciu, keďže niektoré príbehy naznačili ambivalentné skúsenosti. Mnoho skúmaných žien a mužov nechalo v krajine pôvodu svoje deti, manželku alebo manželku, pričom niekedy prišli ich rodinní príslušníci za nimi neskôr (v niektorých prípadoch i po niekoľkých rokoch), v iných prípadoch prebehla zase migrácia „bez problémov“ a „bezbolestne“.

Príbeh Ireny

Pani Irena vyštudovala strednú školu a už od svojho detstva pomáhala v krajine pôvodu rodičom pri podnikaní. Keď sa vydala, manžel sa rozhodol skúsiť šťastie v zahraničí a prišiel na Slovensko za účelom podnikania. Pani Irena prišla na Slovensko poldruha roka po ňom a začala mu pomáhať pri rozbehnutí vlastného podnikania. Ich malá dcéra zostala zatiaľ doma a starali sa o ňu starí rodičia. Manželia sa chceli pôvodne vrátiť do krajiny pôvodu, neskôr sa však rozhodli zostať na Slovensku a snažili sa tu vytvoriť podmienky pre rodinný život. Ich dcéra za nimi prišla až po piatich rokoch. Neskôr sa im na Slovensku narodili ešte dve deti.

⁴⁹ Štatistika zahraničného sťahovania v Slovenskej republike v roku 2009. Bratislava, Štatistický úrad SR 2010.

⁵⁰ Štatistika zahraničného sťahovania v Slovenskej republike v roku 2009. Bratislava, Štatistický úrad SR 2010, s. 3.

⁵¹ Z. z. č. 594/2009 zákon o pobyte cudzincov.

My sme však necestovali na Slovensko kvôli práci, to nie. My sme mali v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.) život zabezpečený. Mali sme robotu, rozbehnuté podnikanie, mali sme reštauráciu, lebo ... (v krajine pôvodu – pozn. aut.) sa nedá vyžiť iba z platu, proste zabezpečený život s manželom. Taký kvalitný profesijný život, taký vývoj kariérny. A potom zrazu odísť a prísť sem... no, nebolo to ľahké...

Žena, 43 rokov, VŠ, opatrovanie člena rodiny, trvalý pobyt

Celkovo považujem Slovensko za civilizovanejšiu krajinu v porovnaní s ... (krajinou pôvodu – pozn. aut.). Dôvodom na odcestovanie na Slovensko bolo aj to, že po rozvoze s predchádzajúcim manželom som hľadala určitú životnú zmenu, niečo nové.

Žena, 41 rokov, SŠ, podnikateľka, občianstvo SR

Môj manžel prišiel na Slovensko prvý, už tu žil dva roky... prišla som za ním, aj keď som mala v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.) dobrú prácu a bola som spokojná.

Žena, 40 rokov, VŠ, zamestnaná, prechodný pobyt

...ja som sem pôvodne prišla študovať slovenčinu, ale musela som to zmeniť... finančne to ťažko zvládam. Tým, že ma rodičia nemôžu podporiť, lebo nemajú na to. Tak tá práca a štúdium, dá sa to zvládnuť, ťažko, ale dá sa to.

Žena, 24 rokov, VŠ, brigádnička, prechodný pobyt

V ... (krajine pôvodu – pozn. aut.) som pracovala s deťmi ako vychovávateľka... už ma to nudilo, tak som chcela skúsiť to zmeniť. Tak som potom išla do agentúry, tam mi ponúkli robotu pri Košiciach v ..., aj ubytovanie, aby sme išli z ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.) tam maľovať také produkty.

Žena, 43 rokov, SŠ, živnostníčka, prechodný pobyt

Cieľovou krajinou migrácie jednotlivcov alebo skupín nemuselo byť prvotne práve Slovensko – i v tomto ohľade sme rozpoznali diferencované stratégie: od Slovenska ako vyslovene cieľovej destinácie migrácie, cez náhodný výber, po pracovnú ponuku na Slovensku. Zároveň hľadanie práce prebiehalo cez osobné siete a referencie, migranti však využili i sprostredkovateľské agentúry, medzinárodné organizácie, pracovné portály alebo reagovali na konkrétne pracovné ponuky, prípadne boli priamo oslovení s ponukou ako experti. Cestovali individuálne, ale aj s celou rodinou, prípadne s priateľmi a priateľkami.

Na Slovensko som prišiel prvýkrát v roku 2004 v súvislosti s pracovným pohovorom do ... (súčasný zamestnávateľ – pozn. aut.). Nikdy predtým som na Slovensku nebol, a ani som neuvažoval nad prácou tu. Prišiel som sem len kvôli zaujímavej ponuke, ktorú som dostal. Pracovať som začal od apríla 2005.

Muž, 30 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

...Bol som sám, šiel som do neznáma, nepoznal som ani reč, ani nič... Ani som nikomu nerozumel, ani som nevedel rozprávať. Tak na vlastné riziko som šiel, sadol som na autobus, dve tašky a išiel som... No to bola veľká odvaha. Jedine jedného chlapíka som poznal, ktorý bol tu na Slovensku. Tak ten mi vravel, že keď bol tu na Slovensku, tak robil niekde pri Nitre, tak som šiel najprv tam. Tam som sa dozvedel, že v Bratislave potrebujú niekoho. Tak som šiel do Bratislavy, a tu som našiel všetko, čo som potreboval: aj ubytovanie, aj robotu. A potom aj manželku (smiech), dieťa, rodinu a tak ďalej.

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, trvalý pobyt

My sme najprv chceli ísť do Českej republiky, lebo sme sa dozvedeli v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.), že v Českej republike sú lepšie životné pomery ako na Slovensku. Bohužiaľ v tom čase zastupiteľský český úrad neudeloval vstupné vízum pre nikoho. Tak náhodou sa vyskytla tá príležitosť, že som sa mohol dostať na Slovensko, tak sme sa rozhodli vtedy, že prídeme sem aj s priateľmi.

Muž, 28 rokov, SŠ, zamestnanec, prechodný pobyt

3.3. Trh práce

3.3.1. Hľadanie práce a prijímanie do zamestnania

Na základe nášho výskumu sa potvrdilo, že skúsenosti migrantov s prijímaním do zamestnania sú veľmi rozdielne. Medzi zamestnancami boli rozpoznané rôzne formy prijímania do zamestnania. Migrant mal buď priamy kontrakt so zamestnávateľom na základe pracovnej ponuky, resp. priame oslovenie zamestnávateľom, ktorý pre nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily na Slovensku hľadal zamestnancov na špecifické pozície v zahraničí, zároveň sme však identifikovali i zamestnancov, ktorí si svoje zamestnanie našli prostredníctvom sprostredkovateľskej agentúry, personálnej agentúry, cez pracovné portály alebo cez osobné siete – kontakty a odporúčania priamo zo Slovenska. Celkovo teda možno zosumarizovať hľadanie si práce do štyroch stratégií: individuálne hľadanie, oslovenie sprostredkovateľa, zamestnávanie cez sprostredkovateľa a vyzvanie zamestnávateľom reagujúcim na expertízu a kvalifikáciu.

Pokiaľ sa na Slovensku zamestná niekto z ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.), tak už zväčša má prácu vopred zabezpečenú. Málokedy sa niekto vyberie za prácou len tak.

Žena, 41 rokov, SŠ, podnikateľka, občianstvo SR

Keďže som mal viacerých príbuzných žijúcich na Slovensku, rozhodol som sa odísť na Slovensko podnikat'. Žila tu aj teta mojej manželky, tak som spolu s manželkou požiadal o pobyt za účelom podnikania, obaja sme prišli na Slovensko v roku 2006.

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, prechodný pobyt

Za základný rozdiel, ktorý značne formuje ďalší pobyt migrantov na Slovensku, možno považovať najmä to, aký je legálny status migranta, resp. účel pobytu, za ktorým prišiel oficiálne pracovať na Slovensko. Základnými kategóriami, ktoré následne štruktúrujú práva a povinnosti migranta, je určité forma pracovného úväzku - zamestnanie alebo podnikanie, resp. práca na živnosť. S oboma podobami sú spojené isté výhody i nevýhody, práva i povinnosti. Tieto statusy sa v istých ohľadoch líšia, a aj z tohto právneho rámca vyplýva viacero javov, ktoré môžu znevýhodňovať migranta (cudzincina) na trhu práce. V prípade statusu zamestnanca (účel prechodného pobytu za zamestnaním) ide najmä o závislosť cudzincina na konkrétnom zamestnávateľovi, kedy so stratou práce cudzinec zároveň stráca i oprávnenie zdržiavať sa na území SR. Na Slovensku neexistuje zatiaľ žiadna ochranná lehota, ktorá by poskytovala cudzincovi istý čas na hľadanie si inej práce. Toto by sa dalo považovať za inštitucionalizovanú diskrimináciu, ktorá formou legislatívy obmedzuje pracovné práva imigrantov. Hrozba straty legálneho pobytu, a teda následnej deportácie, môže byť silným nástrojom v rukách zamestnávateľa. Na druhej strane imigranti, ktorí by chceli vyjednať lepšie pracovné podmienky, sú z tohto hľadiska tiež v znevýhodnenej pozícii, keďže ich môže zamestnávateľ istým spôsobom vydierať. Aj v našom výskume sme objavili prístupy zamestnávateľov, ktoré smerovali ku zneužívaniu takto vytvoreného postavenia.

Tá neistota bola veľká v roku 2009, v ktorom bol dopad tej krízy. My sme nemali istotu ani v poskytovaní pracovného povolenia, ani predĺženia pobytu, takže sme boli v roku 2009 vo veľmi neistom postavení...

Muž, 25 rokov, SŠ, zamestnanec, prechodný pobyt

Ja som už bola na jednom pohovore u takej pani, jej nevadilo, že som bola z ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.), ona by ma zobrala. Ale iba vtedy, ak by som ja u nej pracovala prvé tri mesiace zadarmo. A ja by som zametala a robila všetko. Ona by ma zobrala na vyučenie, a ja by som jej za to zaplatila 300 eur. Na konci tých troch mesiacov by ma ona zobrala na dohodu, a keď si ešte niečo u nej brigádne odpracujem, tak vtedy by mi ona ponúkla trvalý pracovný pomer.

Žena, 37 rokov, VŠ, nezamestnaná, prechodný pobyt

Pracujúci migranti majú štrukturálne inú pozíciu na trhu práce než občania Slovenskej republiky. Ako sme spomenuli, často sú v závislejšom postavení voči zamestnávateľovi, je od nich vyžadovaná ešte väčšia flexibilita, majú horší prehľad o svojich právach a bežne dochádza k dequalifikácii (Čaněk, 2007). Hranica medzi legalitou a ilegalitou je u migrantov so statusom cudzinca s prechodným pobytom veľmi tenká – legalnosť jeho povolenia na pobyt je ohroziteľná, a aj zo zjavne neproblematického legálneho migranta sa môže stať ilegálny v momentne, ak stratí prácu, nemá pri sebe pri kontrole alebo policajnej razii potrebné doklady alebo mu nepovolí ďalšie predĺženie jeho povolenia.

Pokiaľ ide o podnikanie, resp. živnosť je jednou z účinných stratégií ako sa môže migrant alebo migrantka vyhnúť vybavovaniu pracovného povolenia na Slovensku. Flexibilita a neviazanosť migranta na zamestnávateľa môže byť výhodou i nevýhodou na trhu práce. Negatívom tohto statusu môže byť prístup zamestnávateľa k živnostníkom ako k oveľa flexibilnejšej pracovnej sile, čo môže následne viesť k nestabilite práce a mesačného zárobku. Pri porovnaní statusu zamestnanca a podnikateľa viacerí podnikatelia uvádzali vysokú administratívnu náročnosť, väčšiu aktivitu, ktorá je spojená so živnosťou a zaberá im veľmi veľa času.

...ja viem iba tie pravidlá, aké tu majú byť, niektoré sa mi zdajú také strelené. Napríklad človek – živnostník musí mať stále pri sebe výpis z banky nie starší ako tri mesiace, tak to mi už pripadá trochu padnuté na hlavu, takže niektoré pravidlá chápem a niektoré nie...

Muž, 27 rokov, VŠ, študent, občianstvo SR

Ja som bola niekoľko rokov aj zamestnaná. (Podľa vašej skúsenosti je výhodnejšie byť zamestnaná alebo podnikateľ? - pozn. aut.) ...predtým stálo to za to obchodovať, tie príjmy boli vysoké, ale výhoda byť zamestnancom naozaj spočívala v tom, že to papierovanie – o to som sa nemusela starať. Ale teraz strašne veľa roboty je okolo toho stále – vybrať tovar, starať sa o to, vymeniť poškodené a príjem skoro žiadny. Zamestnanie bolo výhodnejšie. Tá istota tej práce...

Žena, 55 rokov, SŠ, živnostníčka, občianstvo SR

Okrem rozdielu v statuse podnikateľa alebo zamestnanca je z hľadiska bariér na trhu práce zaujímavý pohľad aj na iné druhy legálneho statusu – účelu pobytu, resp. iné typy pobytov. Ak za migrantom príde na Slovensko rodinný príslušník (napríklad manžel alebo manželka) za účelom zlúčenia rodiny, nemôže prvý rok svojho pobytu na Slovensku pracovať. Toto možno považovať za jasnú legislatívnu bariéru. Takí migranti buď nepracujú vôbec, alebo pracujú ako výpomoc v rodinnej firme, čím v podstate môžu ohroziť svoj pobyt na Slovensku. S týmto má skúsenosť i pani Júlia.

Príbeh Júlie

Pani Júlia ukončila v krajine pôvodu vysokoškolské vzdelanie ekonomického smeru a pracovala v odbore. Jej manžel odišiel na Slovensko za prácou a ona po dvoch rokoch prišla i s dvoma deťmi za ním na Slovensko. Na Slovensku zároveň už žili viacerí členovia ich rodiny. Pani Júlia sem prišla na základe pobytu za účelom zlúčenia rodiny, takže prvý rok po príchode na Slovensko nemohla pracovať, čo istým spôsobom komplikovalo životnú situáciu rodiny. V novej krajine a pri začínaní všetkého „odznova“ mala rodina veľké výdavky v pomere k zárobkom, preto sa hodil každý príjem. Aj z tohto dôvodu už počas prvého roku pani Júlia začala vypomáhať v rodinnom podniku, kde jej bola vyplácaná minimálna mzda. Momentálne je už pani Júlia zamestnaná, pričom čiastočne využíva i svoju kvalifikáciu.

Prijímanie do zamestnania je súčasne diferencované dosiahnutým vzdelaním a sférou, v ktorej chce migrant pracovať. Za ďalšie kľúčové faktory teda možno považovať kvalifikáciu a znalosť jazykov (slovenského alebo cudzích jazykov). Široká paleta skúseností bola ovplyvnená kvalifikáciou, zručnosťami a sférou zamestnania. Skúsenosti variovali od pozitívnych a bezproblémových až

po skutočne negatívne signalizujúce diskrimináciu. Pri hľadaní zamestnania sa ukázala široká paleta rôznych praktík, ktoré naznačujú diskrimináciu. Kľúčovými bariérami pri hľadaní zamestnania je napríklad nedostatočná znalosť (slovenského) jazyka (a z toho vyplývajúca neschopnosť komunikácie s nadriadenými a celkové nízke vedomie svojich práv a povinností), nedôvera zamestnávateľov ku vzdelaniu získanému v inej krajine než na Slovensku (s čím je spojený zložitý proces nostrifikácie diplomov získaných v zahraničí), ale aj xenofóbia a negatívne predsudky – exoticky znejúce meno, etnicita, štátna príslušnosť k inej krajine (resp. ku konkrétnej krajine). S tým súvisí aj prevažujúci negatívny postoj obyvateľov Slovenska k imigrácii a cudzincom.⁵²

Viacerí migranti predpokladali, že aj keby si chceli hľadať na Slovensku zamestnanie, vo výberovom konaní by bez ohľadu na ich kvalifikáciu boli vždy uprednostnení „rodení“ Slováci, a to i v prípade, keby migranti hovorili plynulou slovenčinou a strávili na Slovensku viac ako desať rokov.

(Rozmýšľali ste, že by ste si hľadali zamestnanie inde? – pozn. aut.) *Nikdy som nerozmýšľal nad hľadaním práce, ale myslím si, že ak by sa uchádzal o to isté zamestnanie cudzinec a Slovák, pričom by mali rovnaké zručnosti, určite by uprednostnili Slováka.*

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, prechodný pobyt

Bariéry zamestnania ja tu zatiaľ nevnímam, i keď musím povedať, že z môjho pohľadu je taká myšlienka, že predsa len nie som Slovák, nepochádzam odtiaľto, je tam istý blok, strach, že ako ma môžu tí ľudia v potenciálnej firme prijať... vždy je tam niečo také.

Muž, 27 rokov, VŠ, študent, občianstvo SR

Ako sme však už načrtli, skúsenosti jednotlivých migrantov sa líšili a bolo by mylné sa domnievať, že boli vždy negatívne.

No, poviem to tak, hlúpy sa vždycky narodí, tak aj ja som tak robotu vždy mal. A to bolo vždycky od prvého dňa. Keď som niekam šiel, vždy som nejakú robotu našiel, aj platovo som bol vždycky spokojný. Aj čo sa týka zaplata za robotu, nemal som takú skúsenosť, ako majú chlapi pri miešačke, že zamestnávateľ nezaplatí. Vždycky som trafil na serióznych ľuďoch, ktorí vedeli aj oceniť, aj zaplatiť... Tak našťastie som hlavne nemal skúsenosť s tým, že som nejako hľadal robotu, vždycky tá robota prišla skôr za mnou sama. A s tým som sa nestretol, že ty si cudzí, tak ťa nevezmeme. Ono to tak inak funguje v sfére, kde pracujem. Tam sa už poznáme, tam poznáme svoju robotu, sme kamaráti. Nemám s tým problém.

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, trvalý pobyt

Pracovný pohovor

Špecifickou časťou hľadania si zamestnania sú osobné pohovory na potenciálne pracovné pozície. Skúsenosť s pracovným pohovorom bola (opäť) rôznorodá, s niektorými identifikovanými prvkami diskriminačných praktík. V zásade výskum poukázal na rôznorodosť z hľadiska sféry práce – najmä kvalifikované pracovné pozície pre vysokokvalifikovanú pracovnú silu ponúkali štandardné podmienky umocnené aj multikultúrnym pracovným kolektívom. Vysoká kvalifikácia však nebola v našich príbehoch vždy zárukou úspechu ani na pohovore. Zväčša to záviselo práve od sféry, v ktorej si migrant alebo migrantka hľadali prácu. V oblastiach, kde boli vyžadované cudzie jazyky (napr. rôzne informačné, telefonické centrá), prípadne išlo o medzinárodné firmy či organizácie, ktoré sa zamierovali na širší ako len slovenský trh, prípadne vysoké manažérske pozície, na ktoré nenašli dostatok kvalifikovanej sily na Slovensku, prebiehali pohovory bez ohľadu na krajinu pôvodu žiadateľa o zamestnanie. Pri niektorých pozíciách bolo výhodou, ak uchádzač hovoril vyžadovaným jazykom, ktorý bol jeho materskou rečou.

⁵² Pozri Vašečka, M.: Postoje verejnosti k cudzincom a zahraničnej migrácii v SR. Bratislava, IOM 2009.

...pracovný pohovor prebiehal podľa štandardnej procedúry a personálnej politiky zamestnávateľa, hlavným kritériom boli odborné zručnosti.

Muž, 30 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

Nižšie kvalifikované pozície bez možnosti používať alternatívny svetový jazyk a väčším počtom vhodných uchádzačov poukazujú na širšiu škálu rôznych skúseností. Miesta pre nízkokvalifikovanú pracovnú silu sú v zásade najproblematickejšie.

Zároveň sa pri pohovoroch prejavili predsudky, stereotypy a neznalosť pomerov v iných krajinách (najmä smerom na východ od Slovenska), na základe ktorých počas pohovoru hodnotili uchádzača o zamestnanie najmä na základe jeho pôvodu, a nie na základe kvalifikácie, ktorú dosiahol. Tento fakt sa ukázal nielen pri nízkokvalifikovaných prácach, ale i pri uchádzaní sa o kvalifikované pozície.

Niekedy dávali aj také otázky na pohovore... Tak napríklad, či máme jesť a či máme oblečenie, niekedy aj také boli otázky. Že máme hrozné cesty (smiech). Tak už asi to všetko. Bolí ale najviac to, že chudoba, že sme chudobný národ, že nemáme čo jesť a nemáme si čo obliekať.

Žena, 24 rokov, VŠ, brigádnicka, prechodný pobyt

Ja som raz bola v jednej spoločnosti, tam som urobila také testy, ale oni mi potom dali otázku, odkiaľ som, a ja že som z ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.) a oni hneď, že ďakujeme, ale nechceme... Alebo niektorí môžu povedať, dobre, dobre všetko, choďte domov a my sa vám ozveme telefonicky alebo mejlom. Vždy povedia, ďakujeme za pohovor, ale zoberú niekoho iného. A toto sa deje už rok, nemôžem si nájsť prácu.

Žena, 37 rokov, VŠ, nezamestnaná, prechodný pobyt

No to je ťažké pre mňa, lebo to nie je dobré počúvať, že keď si z ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.), choď na trh predávať alebo upratovať... raz som bola na pohovore a bol tam taký mladý pán a on sa ku mne zle správal, si myslel, že keď som z ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.), tak že som niečo menej. Ja som bola z toho hotová, aj som plakala...

Žena, 37 rokov, VŠ, nezamestnaná, prechodný pobyt

Jazyková kompetencia ako dôležitá determinácia participácie na trhu práce

Jazyková znalosť, s výnimkou vysokokvalifikovaných expertov, kde pracovná pozícia umožňovala aj používanie iných svetových jazykov, bola kľúčovou determináciou pri hľadaní práce a uplatnení sa na Slovensku. Túto skutočnosť reflektovali aj samotní migranti. Podľa skúsenosti rýchle zvládnutie jazyka patrilo k dôvodom, ktoré z ich pohľadu mohli pomôcť k integrácii do trhu práce aj do spoločnosti.

Tak viete, ono to bolo veľmi ťažké, lebo tie podmienky boli rôzne, a obzvlášť sa to prejavovalo preto, lebo sme pochádzali z iného štátu... Správajú sa arogantne, veľmi arogantne. Som cudzinka, nevedela som sa na tie najzákladnejšie veci ohľadom bytu spýtať, proste sme sa nevedeli spýtať, tak to bolo ťažké. Keď človek vie verbalizovať, tak môže ostať inteligentný, ale keď sa nevie vyjadriť, tak vtedy vám nič neostáva, len sa prispôbiť. A vtedy je to ťažké. A tým pádom sa od toho odvíjali aj tie naše možnosti.

Žena, 43 rokov, VŠ, opatrovanie člena rodiny, trvalý pobyt

Migranti, ktorí boli na Slovensko regrutovaní v zahraničí ako pracovníci na nízkokvalifikované pozície, nemali znalosť slovenského jazyka ani po dlhšom pobyte na Slovensku. Na jednej strane to vyplýva z ich motivácie zarobiť si za istý čas čo najviac financií a vrátiť sa späť do krajiny pôvodu; z toho vyplýva, že pre nich nie je dôležité venovať sa učeniu slovenského jazyka, prípadne absolvovať rekvalifikačný kurz. Na druhej strane je to výsledok restriktívnej imigračnej a integračnej politiky a jej ne-

schopnosti týchto ľudí motivovať a zabezpečiť im aspoň základný kurz slovenského jazyka. Z výpovedí týchto migrantov vyplýva, že komunikácia so zamestnávateľom a kolegami z iných krajín bola minimálna, všetko sa dialo prostredníctvom tlmočníka, čo ich do istej miery obmedzovalo na jeho prítomnosť a tlmočenie. Zároveň to vplývalo aj na mieru ich informovanosti, kedy im chýbali základné znalosti o ich právach, o pracovnej zmluve, o možnosti náhradnej mzdy v čase choroby, atď.

Veľmi málo komunikujeme priamo so zamestnávateľmi, ak áno tak, iba cez tlmočníka. Tá úroveň mojej slovenčiny je na takej úrovni, že by to bolo bezpredmetné. Jedine v tom prípade, keby sme sa dopustili niečoho, že by sme porušili pracovnú disciplínu, tak by asi zamestnávateľ osobne konal... Tá komunikácia je veľmi zriedkavá, lebo sú tam jazykové bariéry.

Muž, 23 rokov, SŠ, zamestnanec, prechodný pobyt

Aj keď niektorí zamestnávatelia poskytovali jazykové kurzy slovenčiny, motivácia migrantov učiť sa slovenský jazyk bola veľmi nízka. Ako sme už naznačili, vplývala na to najmä stratégia ich časovo obmedzeného pobytu na Slovensku (pracovným kontraktom), čo iba posilňovalo nestabilitu ich situácie na daných pracovných pozíciách, keď po začatí tzv. finančnej krízy im bol predĺžovaný pobyt vždy iba na pol roka.

Navštevoval som zhruba tri mesiace ten jazykový kurz, ale potom som si nebol istý tým pobytom na Slovensku, tak najväčšou starosťou bola dĺžka toho pobytu – lebo niekedy sme dostali povolenie iba na šesť mesiacov, tak tá motivácia učiť sa ten jazyk, keď sme nevedeli, ako dlho tu vlastne zostaneme...

Muž, 25 rokov, SŠ, zamestnanec, prechodný pobyt

Ak by si Slovensko malo brať príklad zo skúseností iných krajín západnej Európy (ako častý príklad sa uvádza skúsenosť Nemecka s regrutovaním robotníkov), malo by určite klásť (okrem iného) dôraz aj na jazykovú integráciu imigrantov na Slovensku. Nemožno totiž predpokladať, že migranti, ktorí na Slovensko prišli dočasne, tu nezostanú žiť dlhšie, prípadne natrvalo. Mnohí pracovní migranti síce deklarujú dočasnú svojho pobytu na Slovensku, ako však dokazuje práve príklad iných imigračných krajín, môže sa z dočasného pobytu stať trvalý, pričom práve jazyková neznalosť môže spôsobovať veľké bariéry pri integrácii. Tým nemáme na mysli, aby Slovensko zaviedlo reštrikcie, kedy by migranti museli prejsť jazykovou skúškou na všetkých stupňoch žiadania o pobyt (z nášho pohľadu je reštriktívnych opatrení v procese žiadania o povolenie na pobyt na Slovensku už teraz priveľa). Cestu vidíme skôr v zabezpečení dostupných jazykových kurzov, ktoré by mohli migranti bezplatne (alebo za minimálny poplatok) navštevovať.

Príbeh Andreja

Pán Andrej prišiel na Slovensko pred tromi rokmi na základe ponuky personálnej agentúry v krajine pôvodu. Jeho vzdelanie zodpovedalo práci, ktorú na Slovensku vykonával, aj keď jeho predstavy o práci, a najmä o výške zárobkov neboli naplnené. Napriek tomu, že na Slovensku žije už tri roky a pracuje vo firme so zmiešaným – multikultúrnym kolektívom, pán Andrej ovláda iba základy slovenčiny. To mu zabraňuje v bližšej komunikácii s jeho kolegami, ale aj v interakcii s bezprostrednými nadriadenými. Žije v meste, v ktorom sa nachádza i firma, v ktorej vykonáva prácu. Býva spolu s ostatnými kolegami a kolegynami v ubytovni, avšak takmer vôbec sa nezúčastňuje na kultúrnych a sociálnych aktivitách, ktoré sa v meste konajú. Vo veľkej miere na to vplýva najmä jazyková bariéra, ktorú počas pobytu na Slovensku neprekonal.

Okrem jazykových kurzov je medzi migrantmi a migrantkami pomerne veľký záujem aj o rekvalifikačné kurzy. Badať to najmä u vysokoškolsky vzdelaných migrantov (avšak uvedenú snahu nemožno jednoznačne obmedziť len na túto skupinu). Možno predpokladať, že ľudia ktorí migrujú, sa líšia od tých, ktorí „zostávajú doma“ tým, že sú aktívnymi aktérmi a sú vrhnutí do „víru migrácie“

(Szaló, 2007, s. 79). Túžia po zmene, zvýšení svojho statusu, zlepšení rodinných a životných podmienok. Aby boli úspešní, musia odhaliť pravidlá hry nového sociálneho priestoru a obstať v konfliktoch i problémoch každodenného života.

3.3.2. Postavenie na trhu práce

Participácia na trhu práce môže mať a aj má veľmi rôznorodé podoby v závislosti od vykonávanej profesie, od odvetvia, v ktorom daný pracovník alebo pracovníčka pracuje, či od predmetu živnosti či podnikania. Celkovo teda výskum identifikoval veľmi rôznorodé podoby aj skúsenosti migrantov a migrantiek s trhom práce, z ktorých niektoré majú vlastné špecifiká. Je dôležité zdôrazniť, že heterogenita skupiny migrantov – už len z jednej konkrétnej krajiny príchodu, spolu s faktormi, ako je kvalifikácia, vzdelanie, prax, jazykové znalosti, etnicita, rod, sociálny status a podobne, sa celkom významne odrazili v podobách účasti na trhu práce.

V kontexte trendov v oblasti zamestnávania pracovníkov a pracovníčok s migrantským pozadím v zahraničí, ako napríklad koncentrácia migrantov na určitých pracovných pozíciách, v určitých odvetviach či ekonomických sektoroch (Castles – Miller, 2003, s. 182), výskum identifikoval podobné tendencie. Z hľadiska koncentrácie pracovníkov a pracovníčok s migrantským pozadím bola navyše viditeľná aj feminizácia niektorých odvetví (upratovacie práce, sektor predávania na trhu), ako aj celková koncentrácia migrantov a migrantiek v sektoroch s nízkou kvalifikáciou (aj v prípade, že daný jednotlivec má dosiahnuté vzdelanie vyššie, t. j. *brain waste*).

Z hľadiska horizontálnej štruktúry výskum identifikoval pestrú škálu uplatnenia migrantov a migrantiek. Celkovo je však dôležité rozlišovať dve roviny ekonomickej participácie migrantov. Prvou je tá, kde si migranti uplatňujú svoje vzdelanie, kvalifikáciu a zručnosti získané mimo Slovenska (v krajine pôvodu, prípadne v zahraničí) aj po príchode na Slovensko. V rámci tejto skupiny sme identifikovali rôzne podoby participácie – od manažérskych či vysokokvalifikovaných pracovných pozícií, administratívnych či duševných tvorivých pracovníkov, cez rôzne podnikateľské stratégie a malých živnostníkov.

Príbeh Petra

Pán Peter pracuje v nadnárodnej spoločnosti na kvalifikovanom poste. Na Slovensko prišiel na základe pracovnej ponuky priamo od zamestnávateľa, ktorý sa dozvedel o jeho všestrannom vzdelaní. Pán Peter totiž získal študentskú stáž u majoritného nadnárodného vlastníka pobočky na Slovensku. Je štátnym príslušníkom tzv. tretej krajiny, avšak získal medzinárodné vzdelanie, keďže popri univerzite v krajine pôvodu študoval aj na inej európskej univerzite. Na Slovensku žije už niekoľko rokov a zatiaľ je veľmi spokojný. Ešte nenechal prácu, pretože mu profesionálny kolektív a pracovná náplň stále ponúkajú dosť impulzov na profesijný rozvoj a rast. Dokonca bol aj sám oslovený konkurenčnými spoločnosťami, zatiaľ však nezvažuje zmeniť zamestnávateľa.

Druhou rovinou ekonomickej participácie je tá, kde migranti a migrantky nepokračujú vo svojej kvalifikácii, resp. pracujú na nízkokvalifikovaných pracovných miestach. Značnú časť respondentov tvorili migranti a migrantky, ktorí po príchode na Slovensko vykonávali rôzne práce manuálneho charakteru, charakteristické nízkou bezpečnosťou práce a nízkou mzdou. Tento trend sa netýka len Slovenska, patrí ku kľúčovým atribútom ekonomickej participácie populácie s migrantským pozadím vôbec. Tradičné rodové rozdelenie, keď sú ženy skupinou koncentrovanou na nízko platených pozíciách s nízkym sociálnym statusom, sa vplyvom migrácií prekrýva novou segmentáciou, keď sú v spomínaných oblastiach koncentrovaní migranti a migrantky oboch pohlaví (Castles – Miller, 2003, s. 185). Je však dôležité zdôrazniť, že aj tí migranti, ktorí participovali na týchto typoch pracovných miest, mali často vzdelanie vyššie, stredoškolské a v niektorých prípadoch aj vysokoškolské. Vyskytli sa teda prípady *brainwaste*, keď osoba s kvalifikovanou pozíciou a dobrým spoločenským statusom v krajine pôvodu

prijala pracovnú pozíciu pod jej kvalifikačnou úrovňou, prípadne prácu s nižším sociálnym statusom, než mala v krajine pôvodu. Takúto skúsenosť opísala aj pani Mária:

Príbeh Márie

Pani Mária v rodnej krajine získala vysokoškolské vzdelanie na kvalitnej univerzite v ekonomickom odbore. Po skončení štúdia sa zamestnala a jej profesijná kariéra sa začala sľubne vyvíjať. V krajine pôvodu postupne zmenila niekoľko pozícií a vypracovala sa na miesto hlavnej audítorky. Zo súkromných dôvodov sa rozhodli s manželom emigrovať s víziou lepšieho života v členskom štáte Európskej únie. Po príchode na Slovensko absolvovala jazykový kurz slovenčiny a rekvalifikačné kurzy vo svojom odbore. Na Slovensku však bohužiaľ vyše dvoch rokov nemôže nájsť pracovné uplatnenie. Nakoniec pani Mária rezignovala na prácu vo svojom odbore. Je presvedčená o svojej diskriminácii na trhu práce z dôvodu odlišnej etnicity, odlišného pôvodu. Keďže je Mária vo veku na vrchole tvorivých síl, rozhodla sa, že úplne zmení svoju profesiu a bude sa venovať kozmetickým službám. V období uskutočnenia rozhovoru práve úspešne ukončila rekvalifikačný kurz a začala si hľadať prácu.

Príbeh pani Márie však nie je ojedinelý. Podobnú skúsenosť s dequalifikáciou opísala aj pani Jarmila, pre ktorú benefity vyplývajúce z práce v ekonomicky rozvinutejšej krajine prevažujú nad statusom jej práce:

Príbeh Jarmily

Pani Jarmila pracovala dlhé roky ako učiteľka. Po odrastení svojich detí sa rozhodla pre životnú zmenu. Práca v škole v krajine pôvodu už nebola pre ňu atraktívna jednak pre celkové vyčerpanie a pocit stereotypu po odpracovaných rokoch, ale aj z dôvodu veľmi nízkej mzdy. Rozhodla sa pre ekonomickú migráciu na Slovensko, keďže dostala zaujímavú ponuku cez agentúru sprostredkujúcu prácu. Na Slovensku žije už niekoľko rokov a svoju prácu zmenila. V súčasnosti je živnostníčkou v oblasti upratovacích služieb. Ako sama vraví, vie, že existuje aj iná práca, jej však rytmus práce, odmena, pracovný čas, zamestnávateľ a celkové pracovné podmienky vyhovujú. Svoju súčasnú situáciu by nemenila.

Táto segmentácia môže viesť až ku dlhodobej marginalizácii niektorých skupín. Pre pochopenie týchto procesov je dôležité, že vo všeobecnosti nie sú tieto rozdiely nutne založené na konkrétnych atribútoch ako etnicita, rasa či legálny status. Platí však, že niektoré skupiny bývajú koncentrované v konkrétnych znevýhodnených pozíciách, napríklad na pozíciách s nízkou ochranou pracovného miesta, nízkou úrovňou sociálnej ochrany či s vysokým rizikom zneužívania. Príčiny týchto dôsledkov migrácií sa nedajú vysvetliť iba na základe špecifických faktorov ako vzdelanie, dĺžka pobytu, skúsenosti s trhom práce či skúsenosti s diskrimináciou. Kľúč k porozumeniu, ako vyplýva z rôznych analýz, je v porozumení lokálneho historického kontextu danej krajiny spolu so širšími ekonomickými trendmi nielen v lokálnej, ale aj v meniacej sa svetovej ekonomike (Castles – Miller, 2003, s. 185).

Spôsoby participácie na trhu práce a pozícia migrantov v súvislosti s ich ekonomickými aktivitami je však procesom dynamickým. Okrem historických špecifik ho výrazne ovplyvňujú sociálne a ekonomické kontexty (napríklad percepcie inakosti vo verejnom diskurze). Výskum identifikoval meniacu sa pozíciu migrantov a dôsledky migrácií na nich pod vplyvom meniacej sa globálnej ekonomiky a ekonomickej krízy na Slovensku.

3.3.3. Ekonomická kríza a práca migrantov a migrantiek

Situácia mnohých migrantov a migrantiek bola v období posledných troch rokov významne ovplyvnená ekonomickou krízou. Na pozadí širších ekonomických súvislostí došlo k poklesu dopytu po pracovnej sile, dokonca prezamestnanosti. Kým v predkrízovom období, keď Slovensko pociťovalo nedostatok pracovnej sily na lokálnom trhu práce, rástol dopyt aj po pracovníkoch zo zahraničia, v období krízy bola tendencia zamestnávateľov znižovať počty zamestnancov (na Slovensku túto tendenciu možno pozorovať od začiatku roku 2009). Celkovo v krajinách EÚ výskumy potvrdzujú výrazné dopady ekonomickej krízy na migrantov, medzi ktoré patrí zhoršenie životných podmienok a prijímateľov remitancií v krajinách pôvodu, zintenzívnený konkurenčný boj na trhu práce; zhoršenú pozíciu majú mladí ľudia, starší ľudia, ľudia s nižším vzdelaním. Navyše migranti sú koncentrovaní v odvetviach, ktoré kríza zasiahla výrazne (služby, priemysel, výroba). Migranti zároveň čelia zvýšenému riziku prepúšťania v porovnaní s lokálnou pracovnou silou, nárastu xenofóbie i celkového napätia v spoločnosti (Kim, 2010).

Aké podoby mali dopady ekonomickej krízy na migrantov a migrantky na Slovensku v oblasti trhu práce? Bolo ich viacero, predovšetkým v oblasti pracovných podmienok, prijímania do zamestnania a prepúšťania zo zamestnania. Jednou zo stratégií, ktoré následne ovplyvnili výrazne skúsenosť migrantov s trhom práce, bolo znižovanie pracovného úväzku a odpracovaných hodín mesačne ako stratégia proti prepúšťaniu zamestnancov.

Pokiaľ ide o mzdu, tá mzda začala klesať počas krízy, sa skrátil pracovný čas, tá výška hodinovej mzdy zostala...

Muž, 28 rokov, SŠ, zamestnanec, prechodný pobyt

Práve ekonomická kríza vo veľkom doľahla na mnohých migrantov a migrantky – najmä však podnikateľov a zamestnancov, ktorí prišli na Slovensko na základe regrutácie pracovnými agentúrami priamo v krajinách pôvodu. Vplyvom krízy tak vystúpila do popredia ohrozenosť pracovných miest migrantov. V spojitosti s krízou pociťuje väčšina migrantov, ktorí na Slovensku podnikajú alebo sem prišli pracovať ako zamestnanci určitú ohrozenosť svojej práce a s tým spojenú nestabilitu ich postavenia a pozície na pracovnom trhu. Celkovo sa pracovné podmienky niektorých skupín výrazne zmenili – klesla kúpyschopnosť obyvateľstva a následne výrazne poklesli príjmy.

Na začiatku išlo podnikanie veľmi dobre. V tom čase bol na Slovensku nedostatok tovaru, bolo tu málo obchodov a malá konkurencia. V súčasnosti nás však veľmi zaťažila kríza a s ňou prísnejšie pravidlá – odvodový systém, ceny sú veľmi vysoké a príjmy klesli. Nemôžeme si ani dovoliť ísť navštíviť rodinu v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.).

Žena, 40 rokov, SŠ, živnostníčka, občianstvo SR

Respondenti a respondentky retrospektívne hodnotili situáciu v predkrízovom období ako omnoho pozitívnejšiu ako v súčasnosti, kedy musia čeliť ekonomickým problémom.

Roky pred krízou – pred rokom 2009 – som bol veľmi spokojný so svojim zárobkom; zárobky boli adekvátne úsiliu, ktoré som práci venoval.

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, prechodný pobyt

Výskum identifikoval veľmi problematickú situáciu pracovníkov a pracovníčok, ktorí prišli na Slovensko na základe dopytu veľkých medzinárodných firiem, aby pracovali na nízkokvalifikovaných pracovných pozíciách, teda takých, kde zamestnávateľ nepožadoval zručnosti ani jazykovú znalosť. Všeobecne sprostredkovateľská agentúra požadovala relatívne vysoký poplatok za sprostredkovanie práce, na ktorý si musel migrant alebo migrantka požičať prostriedky a zadlžiť sa. Pre túto skupinu je kľúčové splácať tento dlh. Hrozba straty zamestnania a zníženie príjmov tejto skupiny vyvoláva v migrantoch a migrantkách značné obavy. O to viac, že táto skupina má prechodný pobyt za účelom

zamestnania, ktorý je viazaný na konkrétneho zamestnávateľa. Strata zamestnania znamená pre túto skupinu návrat do krajiny pôvodu, a teda nemožnosť splácať dlžoby.

Áno, po príchode krízy som mal vážnu obavu o svoju prácu, či nestratím prácu ako všetci ostatní. Lebo keď som sem prišiel, nechal som v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.) veľký dlh, aby som sem mohol prísť. A účelom nielen mojej cesty je zárobok, a keby som nemal prácu, tak by som nemal peniaze ani na život, ale ani na vrátenie dlhu, ktorý som nechal v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.). Mal som vážne obavy zo straty práce.

Muž, 28 rokov, SŠ, zamestnanec, prechodný pobyt

Tá neistota bola veľká v roku 2009, v ktorom bol dopad tej krízy. Nemali sme istotu ani v poskytovaní pracovného povolenia, ani predĺženia pobytu, takže sme boli v roku 2009 vo veľmi neistom postavení... Priamo so zamestnávateľom som bol veľmi spokojný, pretože jeho zámer – tých zamestnávateľov je taký, že aby sme mali rovnaké povinnosti a práva... Ale problém som mal s tými lídrami, tými vyššími zamestnancami, to je taká hierarchia – párkrát sa to stalo, že nám povedali, aby sme odišli späť do ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.), keď nebola práca...

Muž, 25 rokov, SŠ, zamestnanec, prechodný pobyt

3.3.4. Pracovné miesto – podmienky a praktiky

Podmienky, za akých sa pracovná participácia odohráva, patria ku kľúčovým sféram z hľadiska znevýhodnenia a diskriminácie, pretože na tomto poli možno pozorovať špecifiká ekonomickej participácie migrantov. Aj v tomto smere výskum identifikoval diferencované skúsenosti u rôznych skupín migrantov v závislosti od typu práce, odvetvia či individuálnych charakteristík i typu pobytu.

Spokojnosť s pracovným miestom

Pracovné podmienky niektorých migrantov a migrantiek boli štandardné a bez rozdielu v porovnaní s inými pracovníkmi a pracovníčkami. Táto skupina prejavovala spokojnosť so svojim zamestnaním zo všetkých hľadísk a deklarovali rovnaké podmienky ako akýkoľvek iný zamestnanec. Či už z hľadiska celkového pracovného prostredia, rôznych sociálnych a zdravotných benefitov ponúkaných zamestnancom, alebo z hľadiska mzdovej a personálnej politiky zamestnávateľa.

Moji nadriadení sa menili za ten čas, čo tu pracujem, ale celkovo som spokojný ako s nadriadenými, tak aj so vzťahmi a s pracovným kolektívom. V podstate som sa nikdy nestretol s niečím, čo by som považoval na pracovisku za neštandardné.

Muž, 30 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

Niektorí migranti považovali svoju etnicitu a národnostný pôvod v inej krajine za vyslovenú výhodu na danom pracovnom mieste, pretože mohli používať svoju kvalifikáciu a jazykové schopnosti. Tento aspekt reflektovali aj zamestnávatelia (pozri 4. kapitolu), pretože zdôrazňovali, že v prípade potreby rodeného hovorca pre potreby spoločnosti sa zvyšuje hodnota zamestnanca, a tým aj odmena za odvedenú prácu.

Je to výhodou (že sa narodila v inej krajine ako SR – pozn. aut.), áno jednoznačne, lebo ste rodený hovorca, takže to bola jednoznačná výhoda.

Žena, 34 rokov, VŠ, podnikateľka, prechodný pobyt

Podobnú skúsenosť deklarovali aj vysokokvalifikovaní odborníci, ktorých špecializácia je tak unikátna, že zamestnávateľ ani netrval na základnej znalosti slovenského jazyka pri prijímaní do zamestnania napriek tomu, že pre danú pozíciu je jazyk potrebný. Jednoducho zamestnanec, v tomto prípade vysokokvalifikovaný migrant, vedel, že sa musí v záujme profesie a daného pracovného miesta urýchlene jazyk naučiť sám.

Ja som tam veľmi spokojný a tak aj cítim, že zamestnávateľ je spokojný so mnou... každý cudzinec keď príde..., on by sa mal namiesto sťažovania snažiť a mal si povedať: čo by som ja mal vlastne urobiť, aby som sa integroval? aby som ponúkol tým zamestnávateľom to, čo oni potrebujú? ...Keď každý si bude klásť takú otázku, a keď bude pracovať, tak to bude v pohode...

Muž, 56 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

Skúsenosť Júliusa

Pán Július žije na Slovensku už štyri roky. Je práve v strednom veku a z hľadiska svojich odborných zručností patrí ku vysokokvalifikovaným migrantom pochádzajúcim z krajiny mimo EÚ. Ukončil tretí stupeň vysokoškolského štúdia a celý život vykonával prácu v odbore svojej špecializácie. Má za sebou dlhodobú prax, je odborníkom v konkrétnej špecializovanej problematike. Na Slovensko bol prizvaný svojím zamestnávateľom, keďže lokálny trh práce neponúkal pracovníka či pracovníčku s danou špecializáciou. Pán Július je veľmi spokojný, na pracovisku má výborné profesionálne kontakty a dobre vychádza aj so zamestnávateľom. Zamestnávateľ ho prijal napriek tomu, že na začiatku neovládal jazyk a jazyk je pre jeho prácu dôležitý. Na zlepšenie svojich jazykových schopností pán Július intenzívne pracuje. Za svoju odbornú prácu je odmeňovaný a jeho plat je pravidelne valorizovaný. V krajine pôvodu má rodinu a zasiela teda domov pravidelné remitancie. Celkovo si váži profesionalitu, s ktorou sa stretáva a myslí si, že život na Slovensku je omnoho lepší ako v jeho krajine pôvodu.

Nielen vysokokvalifikovaní zamestnanci prejavovali spokojnosť s pracovnými podmienkami a vzájomnou kooperáciou so zamestnávateľom. Aj migrantka – študentka, vykonávajúca prácu administratívneho charakteru u súkromného podnikateľa, vidí svoje pracovné podmienky ako veľmi ústretové. Okrem možnosti upraviť si pracovný čas, zladiť ho so štúdiom, zamestnávateľ umožnil migrantke samej si zadefinovať model vyplácania mzdy od denného, týždenného až po mesačný.

Zamestnávateľ mi, samozrejme vychádza v ústrety so všetkým, keď potrebujem. Takže som so svojim zamestnaním veľmi, veľmi spokojná.

Žena, 24 rokov, VŠ, brigádnica, prechodný pobyt

Niektoré podoby zneužívania práce a diskriminácie migrantov a migrantiek

Výskum však upozornil aj na praktiky, ktoré poukazujú na problémy vyplývajúce z ohrozenej pozície migrantov v spoločnosti. Naznačujú zároveň zneužívanie práce migrantov, zneužívanie znevýhodnenej pozície týchto pracovníkov a fakt, že legálny pobyt (napríklad prechodný pobyt za účelom zamestnania) nemá stabilitu, a preto migranti a migrantky akceptujú typ podmienok, ktoré by inak neakceptovali. Teda napríklad o nižšiu mzdu za rovnakú prácu, nepreplácanie nadčasov, znižovanie príjmov, očakávanie, že cudzinci budú vykonávať viac nadčasov (bez príplatku za nadčas či vrátane celkovej mesačnej mzdy) alebo aj nútená živnosť. V niektorých prípadoch zamestnávatelia tento prístup aplikovali nielen na pracovníkov s migrantským pozadím.

Migranti a migrantky opisovali prípady, kedy je odmena migrantov nižšia v porovnaní so zamestnancami zo Slovenska a to aj keď ide o tú istú prácu. V jednom konkrétnom prípade viedla sťažnosť u zamestnávateľa na netransparentnú mzdovú politiku k prepusteniu zo zamestnania.

Kamarátka, s ktorou som cestovala na Slovensko, bola na Slovensku zamestnaná. Pracovala v jednej spoločnosti v ..., a považovala ju za serióznu spoločnosť. Táto spoločnosť zamestnávala ... (aj iných pracovníkov z danej krajiny pôvodu – pozn. aut.), zabezpečila nám aj vybavenie potrebných formalít ako pracovného povolenia a podobne. Ale mzda za prácu vôbec nebola dobrá. V tej dobe to bolo 25

korún za hodinu pre ... (pracovníkov z danej krajiny – pozn. aut.). Zamestnanci zo Slovenska mali mzdu vyššiu, 50 korún. Stalo sa aj to, že tí (pracovníci z danej krajiny pôvodu – pozn. aut.), ktorí sa sťažovali, tak boli prepustení zo zamestnania.

Žena, 41 rokov, SŠ, podnikateľka, občianstvo SR

Zneužívanie znevýhodnenej pozície migrantov zamestnávateľom môže mať ešte negatívnejšiu podobu. Respondentka opísala skúsenosť, keď zamestnávateľ pod zámienkou zabezpečenia pracovného povolenia držal zamestnancov s migrantským pozadím „v šachu“ po dobu dlhšiu ako pol roka, tým im nevrátil osobné doklady. Tento fakt spolu so skutočnosťou, že migranti a migrantky pracujúci na takýchto pozíciách nemajú žiadne podporné sociálne siete, stabilný legálny pobyt (v prípade migranta z tzv. tretích krajín majúceho prechodný pobyt za účelom zamestnania), prípadne dostatočnú finančnú hotovosť na zabezpečenie dôstojného alternatívneho riešenia situácie.

Keď som sa zamestnala spolu s ďalšími, povedali nám, že im máme odovzdať pasy. Vraveli, že to je pre potreby pracovného povolenia. Vedela som, že iní už odovzdali, ale že zamestnávateľ doklady dlhú dobu bez vysvetlenia nevrátil. Niektorí iní zamestnanci mali takto až šesť mesiacov doklady odovzdané. Nedôverovala som takémuto postupu. Odišla som. Moja kamarátka sa nemohla ani vrátiť do ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.), ani odísť od zamestnávateľa, keďže nemala doklady. Prerušili sme potom kontakt. Potom som sa vrátila, hľadala svoju kamarátku, ktorá nakoniec ostala na Slovensku úplne bez dokladov. Najprv som ju nemohla nájsť, ale nakoniec sa mi to podarilo a pomáhala som svojej priateľke s vybavením nových dokladov v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.), aby sa mohla znova legálne zamestnať a legálne žiť na Slovensku.

Žena, 41 rokov, SŠ, podnikateľka, občianstvo SR

Sprostredkovanú skúsenosť, príbeh svojej priateľky, opísala iná respondentka. Aj v tomto prípade išlo z hľadiska legálneho statusu o migrantku pochádzajúcu z krajiny mimo EÚ, s prechodným pobytom za účelom zamestnania na Slovensku. Zamestnávateľ využíval nestabilný pobyt migrantky tak, že pod zámienkou ponúkaného ubytovania a stravy v mzde vyžadoval prácu dvanásť hodín denne, každý deň v mesiaci. Spomínaná migrantka pracuje ako chyžná – upratovačka v ubytovacom zariadení.

Momentálne je taká situácia u mojej kamarátky. Robí veľké nadčasy, od rána do siedmej. Ona aj tristo hodín pracovných nemá zaplatené. Dlžia jej 1 600 eur. Aj keď je oficiálne zamestnaná, a nevie z nich vytĺcť... tých 1 600 eur. Oni jej ani ten základný plat neposielajú, ani nehovoriac o tom, čo robila navyše. Ona tam býva v tom teritóriu, dávajú jej ubytovanie, tak robí stále. Zamestnali ju tam, ale robí dvanásť hodín denne, každý deň, a nedajú jej ani voľno, nechcú jej dať voľno. Dajú jej 550 euro čistého platu, ale musí stále robiť po 12 hodín 30 dní. A ona im povedala, že 'ja tak nemôžem robiť, ja už nevládzem'. Tak v tomto vidím ja, že to už je diskriminácia. ... je to spojené s tým prechodným pobytom, tak ona je tam tak úplne 'zaťatá' ...ona nemôže odísť, lebo keď ona u jedných skončí a druhí ju ešte nezamestnali, musí už odísť, vybaviť doklady na predĺženie pobytu.

Žena, 43 rokov, SŠ, živnostička, prechodný pobyt

Zamestnávanie migrantov, tak ako ho poznáme napríklad zo skúsenosti starých členských štátov Európskej únie, má určité typické špecifiká, ku ktorým patrí aj kumulácia migrantov vo výrobných odvetviach, službách a na pracovných pozíciách, o ktoré už domáce obyvateľstvo nemá záujem. V takýchto prípadoch je pre zamestnávateľov motivácia zamestnať migranta i jeho nižšia požiadavka mzdového ohodnotenia práce, čím zároveň zamestnávateľ znižuje hodnotu danej práce. Migranti v tomto prípade tvoria akýsi rezervný repertoár práce, v ktorom zamestnávateľ môže oveľa viac diktovať podmienky a cenu práce. Tento predpoklad do určitej miery identifikoval výskum aj v prostredí Slovenska. V období po vstupe do Európskej únie, a teda i v období ekonomického rozmachu kedy Slovensko začalo pociťovať nedostatok pracovných síl, sa niektorí zamestnávateľia začali celkovo zaoberať myšlienkou zamestnávania migrantov. Išlo nielen o veľké nadnárodné spoločnosti aktívne vo výrobnej sfére, ale aj o menších zamestnávateľov. Pre mnohých to bolo obdobie „testovacích straté-

gií“. Takýto príbeh opisala aj naša respondentka, ktorá prišla na Slovensko vo „váрке“ účelovo najatých zamestnancov zo zahraničia pre potreby menšej výrobnjej súkromnej spoločnosti. Keďže spoločnosť nemala skúsenosť s takýmto zamestnávaním, tak sa pracovné podmienky, mzdové podmienky i celková atmosféra na pracovisku podstatne zmenili v porovnaní s prísľubom a podmienkami, o ktorých boli migranti a migrantky informovaní na začiatku. To viedlo až k „úteku“ pracovníkov od zamestnávateľa.

No tak na začiatku to bolo dobré, dobre sa k nám správali, dali nám dobré ubytovanie, dali nám robotu. Tri mesiace sme sa to učili robiť, a bolo dobre. No jedno bolo zle: my sme nikdy nepracovali v zahraničí, nevedeli sme o dokumentoch, nevedeli sme, aké podmienky nasledujú. My sme šli ako zamestnanci tu, ...ale keď sme tu boli, tak sme boli ako živnostníci. A my sme tu ničomu nerozumeli, nič sme nevedeli, no a vtedy sa začali problémy. Mali nám zabezpečiť aj ubytovanie zdarma, aj stravu, a potom nám povedali, že to musia strhnúť z platu. Platy boli malé, na začiatku sme zarobili na hodinu dve eurá, no a potom podľa počtu tých výrobkov, čo sme urobili za hodinu, počtu vymaľovaných produktov, a to už sa nedalo.

Žena, 43 rokov, SŠ, živnostníčka, prechodný pobyt

Opakujúcou sa praktikou, ktorú identifikoval kvalitatívny výskum v skúsenostiach migrantov a migrantiek na pracovných pozíciách s nízkou úrovňou ochrany zamestnanca, bolo celkové nepreplácanie práce nadčas alebo nočných zmien. Najmä sa to týkalo tých, ktorí pracovali na základe živnostenského oprávnenia. Výsledky výskumu naznačili, že pracovné pozície s nízkou ochranou pracovného miesta (napríklad služby poskytované na základe živnostenského oprávnenia), sú z hľadiska znevýhodnenia a diskriminácie ohrozené viac ako pracovné miesta na základe štandardného pracovného úväzku.

Stále robím viac ako osem hodín denne. Keď je robota, tak stále robím, lebo chcem zarobiť – môj plat záleží od toho, koľko hodín robím. No ale viete čo, v tom je to horšie, lebo nemáme doplatok za nočné služby. Nikto z dievčat nechce robiť v noci, lebo to je ťažšie, ale my nedostávame priplatenie za noci.

Žena, 43 rokov, SŠ, živnostníčka, prechodný pobyt

Celkovo ale o vnímaní práce migrantmi a migrantkami vypovedá aj ďalší fakt. Práve citovaná migrantka, ktorá nemá preplácané nočné zmeny, zároveň uviedla, že je za prácu vďačná a cíti sa spokojná, lebo sú to podmienky, podľa nej, stále vyhovujúcejšie v porovnaní s pracovnými podmienkami v krajine pôvodu.

Viem, že je robota aj lepšia, ale toto, s tým som spokojná. Tak som si tam už zvykla, mám dobrých ľudí tam v robote, mám dobrý spoj do roboty a z roboty.

Žena, 43 rokov, SŠ, živnostníčka, prechodný pobyt

Skúsenosti s multikultúrnym pracoviskom

Spolu s rastúcim trendom v zamestnávaní migrantov a migrantiek na slovenskom trhu práce sa rozširuje aj skúsenosť s multikultúrnym pracovným kolektívom, kde pracuje viac zamestnancov iného než slovenského pôvodu, ktorí môžu, ale nemusia zdieľať spoločný komunikačný jazyk. Medzi výskumné ciele patrilo tiež získať hlbší náhľad na skúsenosť s pracoviskom, na ktorom spolu pracujú ľudia z rôznych krajín, prípadne používajú rozdielne jazyky. Kládli sme si otázku, nakoľko sa zamestnávateľa i pracovné kolektívy stretávajú s problémovými situáciami, či sa uplatňujú alebo zamestnávateľa plánujú realizovať interné manažmenty diverzity, či existujú podujatia na podporu integrácie rôznych skupín zamestnancov do multikultúrneho pracoviska a podobne.

Z typologického hľadiska boli multikultúrne pracoviská zahrnuté do výskumu z rôznych oblastí ekonomických činností; svoje zastúpenie mala sféra služieb, tzv. „etnické“ podnikanie, verejné inštitúcie, ale aj sféra veľkých nadnárodných spoločností rôzneho zamerania. Podľa špecifik multikultúrneho pracoviska sme sa vo výskume stretli s dvoma typmi: s multikultúrnym pracoviskom, kde existuje

spoločný komunikačný jazyk a s pracoviskom, kde síce spolu pracujú ľudia rôzneho pôvodu, ale nemajú spoločný komunikačný jazyk a pre vzájomnú komunikáciu využívajú služby tlmočníka.

Príkladom reprezentujúcim prvý typ sú nadnárodné spoločnosti, ktoré síce zamestnávajú veľký počet pracovníkov z rôznych európskych a mimoeurópskych krajín, ale podmienkou je jeden svetový jazyk, napríklad angličtina či nemčina. Viacero spoločností, ktoré sa z hľadiska počtu zamestnancov radia ku veľkým zamestnávateľom, poskytujú služby alebo podporu v rámci mnohých európskych krajín, preto jazykové znalosti zamestnancov tvoria dôležitú a pre zamestnávateľov žiadanú zručnosť z hľadiska kvalifikácie zamestnancov (pozri bližšie 4. kapitolu). Špecifickú kategóriu týchto zamestnancov tvoria vysokokvalifikovaní manažéri, ktorí prichádzajú na Slovensko na dobu určitú v rámci vnútrofirmej cirkulácie zamestnancov v nadnárodných spoločnostiach. Pre tímy s vedúcim pracovníkom zo zahraničia je svetový komunikačný jazyk kľúčovým.

Pracujem v podstate v multikultúrnom kolektíve, kde sú aj iné osoby s krajinou pôvodu inou než Slovensko, napríklad môj šéf. Komunikačný jazyk je angličtina.

Muž, 30 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

Úplne inú kategóriu pracovníkov predstavujú pracovníci a pracovníčky regrutovaní v krajine pôvodu do výrobných odvetví. Títo pracovníci a pracovníčky, od ktorých sa nevyžaduje znalosť národného alebo svetového jazyka, tvoria z hľadiska participácie na trhu práce veľmi špecifickú skupinu. Špecifická vyplývajú z ich legálnej situácie, súkromných kontextov, ale aj z rizika znevýhodnenia na trhu práce či diskriminácie. Neznalosť jazyka a odkázanosť na tlmočnicke služby, neistota pobytu a nadviazanie pobytu na konkrétneho zamestnávateľa (pracovné povolenie sa viaže na konkrétneho zamestnávateľa) sa podpisuje na značne znevýhodnenej či nejstej pozícii tejto skupiny.

Príbeh Františka

Pán František ukončil stredoškolské vzdelanie, následne pracoval krátky čas v rodinnej firme. Dozvedel sa, že zamestnávateľ na Slovensku hľadá do výrobnjej sféry pracovníkov a pracovníčky na manuálnu prácu. Mzdové podmienky a benefity (ubytovanie a strava), ktoré zamestnávateľ ponúkal, ho presvedčili, aby vycestoval za vidinou dobrého zárobku. Po príchode na Slovensko zažil pán František značné sklamanie, pretože po uplynutí prvých mesiacov, kedy boli sľúbené podmienky naplnené, v dôsledku ekonomickej krízy znížil zamestnávateľ Františkovi aj ďalším zamestnancom mzdu, pričom mnohých aj prepustil. František sa v krajine pôvodu veľmi zadlžil, aby mohol zaplatiť sprostredkovateľský poplatok personálnej agentúre. Celé tri roky žil pán František na Slovensku v podstate z minimálnej mzdy, keďže si musel odložiť časť peňazí na splatenie dlhu. Po troch rokoch sa mu, našťastie, podarilo dlh splatiť. Na pracovisku sa cíti František trochu nekomfortne, kvôli jazykovej bariére je jeho komunikácia a interakcia obmedzená len na jeho krajanov. František je rád, že sa situácia od polovice roku 2010 začína trochu zlepšovať a môže pracovať už viac hodín. Príjem je pre neho kľúčový a je jedinou motiváciou byť na Slovensku. Zvažuje, že sa v budúcnosti vráti do krajiny pôvodu, kde má celú svoju rodinu.

Odmeňovanie – štandardné podmienky i manipulácia so mzdami

Odmeňovanie patrí k tým aspektom ekonomickej participácie migrantov, ktoré sú kľúčové v spoločnosti. Ako naznačili predchádzajúce časti štúdie, migranti a migrantky bývajú často koncentrovaní v tých segmentoch trhu práce, ktoré sa vyznačujú nízkymi príjmami a nízkou sociálnou ochranou. Zamestnávateľia sú často motivovaní práve faktorom, že sú považovaní za „lacnejšiu“ pracovnú silu. A samotný fakt kumulácie migrantov a migrantiek vo sférach s nízkou sociálno-pracovnou ochranou znamená väčšie ohrozenie diskrimináciou a znevýhodnením. Pravdou je, že nie všetci migranti a migrantky sú z hľadiska odmeňovania diskriminovaní.

Výskum identifikoval značnú variabilitu vzhľadom na mzdovú politiku zamestnávateľa, od štandardných mzdových podmienok (mzdové ohodnotenie v závislosti od kvalifikácie a praxe, každoročná valorizácia, systém benefitov a príplatkov), cez nútené nižšie mzdy v porovnaní s pracovníkmi zo Slovenska, až po nevyplatenie mzdy. Vo výpovediach sa objavilo aj porušovanie pracovných podmienok (Zákonník práce), keď zamestnávateľ vyžadoval prácu nad rámec pracovného času stanoveného zákonom, bez akýchkoľvek príplatkov. Aj pri odmeňovaní sa ukázala ako dôležitý faktor sféra práce daného migranta a migrantky, úroveň kvalifikácie a forma zapojenia do trhu práce (zamestnanie, živnosť, podnikanie).

Štandardné podmienky

Migranti a migrantky so štandardnými skúsenosťami s odmeňovaním sa našli vo všetkých skupinách zaradených do výskumu. Spokojnosť s mzdovou politikou zamestnávateľa sa objavila medzi pracujúcimi na kvalifikovaných pozíciách, bežnými zamestnancami, aj niektorými živnostníkmi. V podstate zohrala úlohu profesionalita konkrétneho zamestnávateľa – keďže dôsledne uplatňoval dohodnuté pracovné podmienky.

Mám trvalý pracovný pomer na dobu neurčitú. A mám taký plat ako kolegovia. To by bola diskriminácia, s tým súhlasím, prečo by mal cudzinec za takú istú odbornú prácu dostávať menej? ... všetko ide podľa zákonov. A keď robím viac, tak nadčasy aj prémie alebo náhrady mi platí... A ja som tú prémie dostal presne tak ako každý iný zamestnanec – slovenský občan...

Muž, 56 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

Pri bližšom pohľade na otázku odmeňovania vyjadrovali respondentky a respondenti spokojnosť s celkovým rovným zaobchádzaním v porovnaní s ich kolegami zo Slovenska. Znova však hrala úlohu mzdová politika ich zamestnávateľov (t. j. vývoj mzdy podľa dosiahnutej kvalifikácie, zručností či dĺžky praxe).

Neviem porovnať, či zarábam podobne ako kolegovia zo Slovenska na porovnateľnej pozícii. Myslím si ale, že spoločnosť má dôslednú firemnú mzdovú politiku a moja odmena sa odvíja od nej. Celkovo by som samozrejme rád vedel, ako na tom stojím. Ale nemyslím si, že by som bol v tomto zmysle diskriminovaný.

Muž, 30 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

V súvislosti s odmeňovaním tvorili špecifickú kategóriu vysokokvalifikovaní migranti z tzv. tretích krajín, ktorí dokonca hovorili o zvýhodnení v tejto oblasti, t. j. vyššom platovom ohodnotení v porovnaní s kolegami zo Slovenska na základe zručností, rozsahu skúseností a dĺžky praxe.

Tak odborník, ktorý má špecializáciu, skúsenosti, roky odpracované, tak tých odborníkov oceniť je tak trochu zložitejšie. No a tomu mladému, bez skúseností a praxe, on by sa mal ešte učiť. Jemu nemôžu hneď dať vysoký plat. Musí ešte rásť na svojom pracovnom mieste. On sa nemôže sťažovať na toho staršieho, že ten má špeciálnu pozíciu, že má nejaké výnimky, a tak. Odborníkom sa nikto nenarodí. Takže nemôžem na toto nič povedať, že by to nebolo v poriadku, keď sú tí starší hodnotení lepšie.

Muž, 56 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

Do kategórie firemnej mzdovej politiky je možné zaradiť aj určitú ústretovosť zamestnávateľa k špecifickým osobným kontextom daného zamestnanca – migranta. Jeden rozhovor poukázal na zaujímavú súvislosť mzdovej politiky, kedy zamestnávateľ – uvedomujúc si špecifickú a možno niekedy znevýhodnenú pozíciu migranta v spoločnosti – v rámci benefitov ponúkol zamestnankyni možnosť vyplácania odmeny v ľubovoľnom režime v závislosti od jej individuálnych potrieb (denne, týždenne alebo mesačne).

No tak my sme sa dohodli na tom, že ja budem každý týždeň dostávať peniaze na ruku. Ona sa pýtala, ako to chceme, či každý mesiac alebo každý týždeň alebo každý deň, že to bude podľa mňa... Tak samozrejme, každý týždeň chceme.

Žena, 24 rokov, VŠ, brigádnica, prechodný pobyt

Skúsenosť Andrey

Pani Andrea žije na Slovensku už siedmy rok. Hlavnou motiváciou jej príchodu na Slovensko bolo štúdium na univerzite. Po určitej dobe zmenila odbor, preto sa jej štúdium „pretiahlo“ oproti očakávanej štandardnej dĺžke. Študuje však odbor, ktorý ju baví a naplňuje. Pochádza zo skromných pomerov z krajiny mimo EÚ, preto si musí na výdavky privyrobiť. Počas svojho pobytu na Slovensku prešla mnohými rôznorodými pracovnými skúsenosťami. Andrea sa opakovane stretávala s priamou diskrimináciou z dôvodu svojho pôvodu – kvôli jazyku a prízvuku jej pri pracovnom pohovore zamestnávateľ povedal, že nechce zamestnať cudzinku, a raz jej nechcel vyplatiť mzdu. V súčasnosti má však dve stabilné zamestnania, ktoré jej poskytujú plnohodnotný mesačný príjem. So zamestnávateľmi je v súčasnosti veľmi spokojná, vychádzajú jej po všetkých stránkach v ústrety.

Štandardná prax odmeňovania za vykonanú prácu však bola len jednou stranou mince, jedna časť skúseností migrantov a migrantiek na Slovensku. Výskum identifikoval v súvislosti s odmeňovaním aj viaceré porušenia dohôd, diskriminačné praktiky či porušenia Zákonníka práce. K negatívnym pohybom v úrovni pracovných príjmov dochádzalo počas ekonomickej krízy špecifickú situáciu signalizovali najmä migranti regrutovaní v zahraničí, ktorým bol v dôsledku ekonomickej krízy skrátený pracovný úväzok, čo následne znamenalo zníženie ich mesačného príjmu.

Áno, bolo to presne tak, ako nám to predstavil agent tej agentúry, že v prvých mesiacoch bola tá mzdová úroveň presne taká, akú nám povedali v agentúre, ale bohužiaľ v roku 2009 oveľa klesla.

Muž, 24 rokov, SŠ, zamestnanec, prechodný pobyt

Iným typom negatívnej skúsenosti migrantov a migrantiek bolo bezdôvodné nevyplatenie dohodnutej mzdy za odvedenú prácu bezdôvodne, alebo z fiktívneho dôvodu, ktorý bol „našitý“ ako argument podporujúci túto nezákonnú prax.

Áno, (raz respondentke nevyplatili mzdu – pozn. aut), bolo to v hoteli na recepcii. Ona mi nechcela výplatu vyplatiť. Najprv mesiac nezaplatila, potom išiel ďalší mesiac, tak som chcela skončiť a ďalej už nepokračovať, keď neplatí. A vtedy to bolo v podstate strašne ťažko od nej tie peniaze zobrať. Tak tam som bola asi štyri mesiace zamestnaná... Bola to práca na recepcii, ale ja som tam robila úplne všetko. Aj chyžnú, aj čašníka, proste úplne všetko, aj otváranie dverí, proste recepcná na všetko... Bolo tam dosť také ťažké, tým že všetko sa strašne buzerovalo, čo treba a čo netreba... To je v pohode, to chápem. Ale niekedy sa tam prehánalo, aj sa nakričalo, a potom nakoniec, aj keď ja som sa veľmi snažila, tak mi za to nechceli zaplatiť.

Žena, 24 rokov, VŠ, brigádnica, prechodný pobyt

V rozprávaniach sa viackrát opakovala situácia rozdielneho vyplácania miezd pracovníkom zo Slovenska a migrantom. V princípe za rovnakú prácu odvedenú u toho istého zamestnávateľa dostávali migranti a migrantky nižšiu mzdu ako domáci pracovníci. V tejto súvislosti sa znovu potvrdilo používanie a fungovanie stereotypov voči migrantom a migrantskej práci z pohľadu niektorých zamestnávateľov, keď očakávajú, že migranti a migrantky budú „lacnejší“ ako lokálna pracovná sila.

Keď som pracovala ako čašníčka, tak som si bola vedomá, že moja mzda bola vždy nižšia ako mzda Slovákov. Potom som zmenila zamestnanie a šla som pracovať do čínskej reštaurácie, kde boli tiež cudzinci. Ale aj tam som zažila, že Číňanom platili Číňania lepšiu vyššiu mzdu.

Žena, 41 rokov, SŠ, podnikateľka, občianstvo SR

Keď som začala robiť v prvej práci upratovačku, tak za tých osem hodín sme dostávali len tú minimálnu mzdu. Bolo to veľmi málo. A ešte sme robili aj nadčasy každý mesiac, tak sme potom chodili každý mesiac prosiť a pýtať, vybavovať, lebo ináč by nám ani nezaplatili, a nakoniec ani nezaplatili...

Žena, 43 rokov, SŠ, živnostníčka, prechodný pobyt

Očakávaní nižších nárokov z hľadiska mzdy u pracovníkov a pracovníčok z tzv. tretích krajín, majú opačné dopady – zamestnávateľ si „ponechá“ lacnejšiu zahraničnú pracovnú silu, keďže lokálnu považuje za drahšiu.

Konkrétne som sa nestretol s tým, že by mi nezaplatili, pretože som z ... (z danej krajiny – pozn. aut.). Akože na začiatku som sa s tým stretol, ale teraz už nie. Pracoval som tam, kde ma už poznali. A to už nebol rozdiel, či som Slováčok, alebo cudzinec. Ale stretol som sa s tým u známych. Že sa im stalo, že zamestnávateľ povedal: toto je cudzinec, bude pýtať menej. Jeho zoberiem, lebo je lacnejší... Poznám to obrátene. Že firma naopak prepustila Slováka, lebo ten bol drahší ako ten cudzinec. Tým spôsobom áno, to poznám. Ale áno, prepustíme jednu ženu Slovenku, lebo tá nás viac stojí, ak ... tá je lacnejšia a viac spraví.

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, trvalý pobyt

Aj pri sledovaní odmeňovania sa ukázala ako špecifická situácia migrantov a migrantiek regrutovaných v zahraničí za účelom (zväčša) manuálnej práce vo výrobnnej sfére. Celkovo sa táto skupina migrujúcich sťažovala na nedodržanie podmienok, ktoré im boli sľúbené počas regrutácie. Mzdové podmienky, dohodnuté pri podpise zmluvy, sa podľa skúsenosti jedného z respondentov zmenili už po dvoch mesiacoch. Argumentom pre zníženie mzdy bol dopad ekonomickej krízy a potrebná optimalizácia výdavkov spoločnosti.

Neviem ako ostatní, ale aj som podpísal zmluvu s tým, že priemerný zárobok mesačný na Slovensku bude 560 dolárov. Po čase sa to malo zvyšovať až na 800 dolárov. Samozrejme po príchode na Slovensko tie podmienky boli dodržané iba prvé dva mesiace, a potom už boli tie mzdy nižšie... Osobne som sa aj sťažoval, aj sa opýtal prostredníctvom tlmočníka zamestnávateľa, ale vždy odpovedal ten právny zástupca zamestnávateľa, že je to vďaka dopadu krízy, že v iných zariadeniach už aj začali prepúšťať zamestnancov.

Muž, 25 rokov, SŠ, zamestnanec, prechodný pobyt

Pracovný čas a formy pracovného vzťahu v perspektíve migrantov

Otázka dĺžky pracovného času hrá v prípade zamestnávania migrantov a migrantiek dôležitú úlohu. Ekonomickí migranti a migrantky, ktorých primárnym záujmom je zarábať finančné prostriedky a následne ich zasielať do krajiny pôvodu, majú zistiť ochotu pracovať nad rámec štandardnej dĺžky pracovného času (nadčasy), prípadne kumulovať pracovné úväzky u viacerých zamestnávateľov. Výskum zachytil rôzne skúsenosti s pracovným časom, od štandardných pracovných hodín, cez nútené nadčasy a prácu počas víkendov až po dobrovoľné navŕšenie nadčasov s cieľom zvýšenia mzdy.

Pracujem na základe trvalého pracovného pomeru na dobu neurčitú, v podstate osem hodín denne, štandardne to býva od deviatej do piatej. Avšak samozrejme, stáva sa mi, že je potrebné ostať niekedy aj viac, také dve – tri hodiny.

Muž, 30 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

Ja keď som prišiel, som sa rozprával s administratívou a tí mi povedali jasne, že podmienky sú takéto: pracovná doba je od siedmej do štrnástej, keď budú ľudia a bude treba ešte pracovať, tak budete pracovať dlhšie. Tak niekedy robím aj dvanásť hodín a čo teraz? To nie je diskriminácia, to sú proste podmienky práce...

Muž, 56 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

Na jednej strane sa identifikovali určité negatívne praktiky z dôvodu nedodržovania Zákonníka práce rozhodnutím zamestnávateľa, na strane druhej bol záujem samotných migrantov a migrantiek pracovať dlhšie a viac. Predovšetkým tá skupina, ktorá udržiava čulé kontakty s domácou krajinou vrátane podpory rodiny v krajine pôvodu, uprednostňovala možnosť pracovať nadčas. Cieľom bolo zarobiť si viac prostriedkov, ktoré môžu využiť na zabezpečenie dôstojného života na Slovensku a na podporu príbuzných a rodiny v domácej krajine.

Pracovnú zmluvu mám od siedmej do tretej, ale keď treba, tak môžem pracovať aj do ôsmej do deviatej. Pracujem dlhšie, lebo v tomto zamestnaní sa pracuje od siedmej do siedmej, ôsmej, deviatej do večera. Dni voľna nemám, mám pracovnú dobu kedy ako, je to taká pracovná zmluva... (je to živnostník, pozn. aut.) Píše sa tam, že keď mám nejakú reklamáciu, tak ju musím dať do 24 hodín do poriadku, pracujem podľa zmluvy od 7 do 15-tej, ak chcem, môžem robiť viac. To je dobre, lebo zarobím viac. Ak potrebujem voľno, nie je nejaká prekážka, aby som ho nemal. Keď poviem napríklad, že idem do ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.), že som chorý alebo ochorela manželka alebo decko... Nikdy som sa nestretol s tým, že by mi niekto povedal, že nemôžeš.

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, trvalý pobyt

Objavila sa ale aj skúsenosť migrantov a migrantiek s nedobrovoľnou prácou nadčas, kedy zamestnávateľ nútil pracovníkov a pracovníčky pracovať počas víkendov a nadštandardný pracovný čas. Napriek nesúhlasu týchto zamestnancov očakával zamestnávateľ prácu nad rámec štandardnej dĺžky pracovného času. V prípade skúsenosti jednej respondentky vyústil tento tlak do úteku od zamestnávateľa:

Tá pani nás brala preto, lebo si myslela, že ... (pracovníci z danej krajiny – pozn. aut.) budeme robiť aj cez víkendy, nadčasy. My sme robili nadčasy, však to bolo nenormálne... No a jeden odišiel, nechal všetko na Slovensku, nepáčilo sa mu. Potom už si nepamätám, traja utiekli do Bratislavy, nič nepovedali, len utiekli, a potom ešte traja i ja. Odišli sme odtiaľ, nič sme nepovedali, zobrali sme všetko a išli sme sem.

Žena, 43 rokov, SŠ, živnostníčka, prechodný pobyt

Opačným príkladom bolo skracovanie pracovného času, ktorý sa väčšinou konkretizoval ako dôsledok ekonomickej krízy. Pokles objednávok viedol u niektorých spoločností k prezamestnanosti a zamestnávateľia boli nútení zamestnancom skrátiť pracovný čas. Podľa skúseností našich respondentov a respondentiek bolo skracovanie pracovných úväzkov u pracovníkov na rovnakých pozíciách plošné, teda bez rozdielu medzi migrantmi a lokálnou pracovnou silou.

...čo sa týka pracovného času... po príchode na Slovensko sme pracovali vlastne nepretržite od pondelka do piatku, cez víkend sme mali voľno. Ale od januára 2009 sa ten pracovný čas skrátil, teraz cez týždeň môžeme pracovať iba tri dni... Majiteľ tej firmy nerobil diskrimináciu, keď krátil pracovnú dobu, tak skrátil všetkým rovnako.

Muž, 28 rokov, SŠ, zamestnanec, prechodný pobyt

3.3.5. Strata práce a skúsenosť s nezamestnanosťou

V súvislosti s možnosťou prepustenia zo zamestnania migranti a migrantky poukazovali na svoju ohrozenú pozíciu, našli sa aj takí, čo túto skúsenosť poznali aj z vlastnej praxe. Podľa výpovedí mig-

rantov, v niektorých prípadoch zamestnávateľa prepustili skôr lokálnych zamestnancov a ponechali si migrantov, avšak skúsenosti s prepúšťaním boli rozporuplné, preto iní vypovedali o tom, keď zamestnávateľ pri prepúšťaní spravidla uprednostní lokálnu pracovnú silu pred migrantom.

Keď sa prepúšťa, tak určite idú najprv znevýhodnené skupiny, kam jednoznačne patria menšiny. Jedine koho sa to netýka, je vrcholový manažment. Na ten sa nevzťahujú tieto základné pravidlá. Čo je veľmi malá skupina vlastne.

Žena, 43 rokov, VŠ, opatrovanie člena rodiny, trvalý pobyt

Viete, to je všetko o ľuďoch. Ja nechcem povedať, že sú tu všetci rovnakí, tu sú tiež veľmi dobrí ľudia... Naši krajanovia – aj ja a manžel – my si veľmi vážime tú prácu, strážime si ju, venujeme sa jej, preto tú prácu veľmi vážne berieme a budeme robiť, čo najlepšie vieme. A teraz, keď je také ťažké obdobie, keď nemajú toľko práce a musia niekoho prepustiť a rozhodujú sa, či Slováka alebo... (cudzinca, pozn. aut.), to je pre nich jasné: že radšej toho cudzieho ako svojho. Nie je na vine ten človek, lebo všetci rovnako robili, ale lepšie je prepustiť niekoho cudzieho, ale to je všetko o ľuďoch.

Žena, 37 rokov, VŠ, nezamestnaná, prechodný pobyt

Nezamestnanosť a skúsenosť s ňou bola medzi migrantmi niekedy aj opakovane, nie vždy mala podobu legislatívne definovanej nezamestnanosti. Niektoré skupiny migrantov a migrantiek bez práce nezamestnanými ani nemôžu byť, pretože im zákon neumožňuje legálne sa zamestnať. V súčasnosti pracuje napríklad manželka, ktorá prišla za svojim manželom za účelom zlúčenia rodiny, vypomáha v rodinnej firme a podobne. Ak nemôžu ekonomicky participovať, je na subjektívnej rovine táto situácia považovaná za „nezamestnanosť“, ktorá môže (ale nemusí) mať pre migranta negatívne následky.

Ja nemôžem ... (nájsť si prácu – pozn. aut.), veď hovorím, že doteraz som si nenašla. Ja som si dlho hľadala, ja som posielala toľko mejlov na toľko ponúk a všetky inzeráty na účtovníctvo. Ja som si aj zadala do „Profesie“, že si hľadám prácu ako pomocná účtovníčka. Ja som poslala asi 50 mejlov, čo som ja bola na pohovoroch... a mňa odmietli. To mám na tom mejli: „ďakujeme, ale neberieme vás“. Ale keby mi aspoň napísali, že prečo, aby som vedela, v čom sa mám zlepšiť, aby som sa ja ďalej posunula... ale to mi nikto nepovie. Ja si myslím, že preto, lebo som z ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.) Ja hľadám niečo malé... Ja chcem proste normálny život na Slovensku a hľadám normálnu prácu.

Žena, 37 rokov, VŠ, nezamestnaná, prechodný pobyt

Vo všeobecnosti určité obdobie bez práce patrilo k bežnej skúsenosti našich respondentov a respondentiek. Jeho dĺžka a podoba závisela od rôznych kontextov, v ktorých sa nachádzali. U niektorých bola nezamestnanosť skúsenosťou ešte z domácej krajiny, a práve migrácia mala byť stratégiou na preklenutie tejto situácie.

Určite som bola nezamestnaná, určite áno. Lebo tým, ako som vám vravela, že som prišla za manželom, tak som najprv nemohla pracovať a nemala som príjem.

Žena, 43 rokov, VŠ, opatrovanie člena rodiny, trvalý pobyt

Nie všetci skúmaní migranti a migrantky mali skúsenosť s nezamestnanosťou. Niektorí uvádzali veľmi úspešné pracovné kariéry bez akýchkoľvek negatívnych skúseností s hľadaním práce.

Nikdy som nebola dlhšie bez práce, vždy som si našla prácu, nebolo obdobie v mojom živote dlhšie ako týždeň bez práce. A prácu som si nikdy nehľadala cez krajské siete, nepočula som o tom dobré referencie, a tak som sa do nich ani nezapájala.

Žena, 41 rokov, SŠ, podnikateľka, občianstvo SR

Príbeh Danice

Pani Danica prišla na Slovensko aj so svojou dcérou po rozvode s cieľom získať „nový dych“ a lepší život v inej krajine. Dôvodom odísť bolo aj to, že životné, pracovné a politické podmienky v domácej krajine považovala za nevyhovujúce. Prostredníctvom priateľky, ktorá na Slovensku už pracovala, sa zamestnala ako manuálna pracovníčka v jednej spoločnosti. Nemala tam však dobrú skúsenosť a stretla sa s porušovaním Zákonníka práce a s diskrimináciou. Následne pracovala u rôznych zamestnávateľov vo sfére služieb. Po zlepšení svojich jazykových znalostí začala podnikáť a v súčasnosti je konateľkou firmy, ktorá má mnoho obchodných činností a spolupracuje aj so zahraničím. Napriek prvotným ťažkostiam po príchode si život na Slovensku pochvaľuje, celkovo nemala nikdy skúsenosť s nezamestnanosťou. Je veľmi spokojná, vydala sa tu a je súkromnou podnikateľkou.

V súvislosti s nezamestnanosťou vystupujú do popredia aj prepojenia na migrantské siete. Výskum identifikoval celkovú snahu migrujúcich žien a mužov o neparticipácii na sociálnom systéme nášho štátu (v prípade migrantov s udeleným štátnym občianstvom alebo trvalým pobytom). Migrantské komunity sa spoliehajú skôr na vzájomnú podporu a výpomoc než na pomoc od štátu. Podľa skúsenosti respondentov, súvisí to so snahou nebyť závislým od štátu, ale aj y nízkou informovanosťou o svojich možnostiach a právach ako migrantov.

...nie, nikdy (nebol nezamestnaný – pozn. aut.)..., ale ani v rámci komunity krajanov, možno aj inej, my sa určite nespoliehame na pomoc od štátu. To je myslím, že veľmi jasný postoj komunit – jednak aj z dôvodu, že tí ľudia nemajú vedomosti, znalosti, že by mohli niečo získať od štátu, ale na druhej strane veľmi neradi prichádzajú do styku s úradmi...

Muž, 27 rokov, VŠ, študent, občianstvo SR

3.4. Podoby diskriminácie a znevýhodnení očami migrantov a migrantiek

Znevýhodnenie, nerovnosť príležitostí a diskriminácia patria v spoločnosti k pomerne rozšíreným javom. Problém má ale viacero rovín, spomenieme rovinu právnu a rovinu subjektívnej skúsenosti. Nie všetky subjektívne zažívané pocity diskriminácie ňou aj sú a naopak. Ako ukázali viaceré výskumy, slovenská verejnosť má pomerne nejasnú predstavu o tom, čo je a čo nie je diskriminácia, nemá dostatočné vedomosti o oblasti ľudských práv a nediskriminácie (Gyárfášová – Sekulová, 2008).

Pre potieranie diskriminačných praktík je dôležitým predpokladom úroveň povedomia obyvateľstva o svojich právach, znalosť subjektov a inštitúcií, na ktoré sa dá obrátiť v prípade diskriminácie. Nasledujúca kapitola približuje tému diskriminácie a rovného zaobchádzania z pohľadu migrantov a migrantiek, približuje ich znalosť práv a celkové povedomie o nediskriminácii, vrátane percepcie svojej pozície v slovenskej spoločnosti.

3.4.1. Povedomie o diskriminácii

Znalosť pojmu diskriminácie a približného kontextu, v ktorom sa diskriminácia odohráva, prejavili takmer všetci migranti a migrantky zapojené do výskumu.⁵³ Podobne ako v iných výskumoch na Slo-

⁵³ V prípade respondentov a respondentiek, ktorých výpovede boli tlmočené, predpokladáme určité skreslenie z dôvodu prekladu, je možné, že tlmočník prostredníctvom vysvetľovania otázky mohol nejakým spôsobom odpoveď ovplyvniť.

vensku zameraných na túto tému, sa pojem zväčša spájal s celkovou krivdou, podceňovaním a stereotypizovaním. V prípade migrantov a migrantiek sa spájal s ich odmietaním na základe ich odlišnej etnicity, farby pleti či náboženstva. Identifikovali sme pocit diskriminácie a znevýhodnenia aj z kombinovaných dôvodov, napríklad etnicity a veku. Rozsah diskriminácie sa zväčša chápe ako problém mnohých skupín obyvateľstva, nielen migrantov. Časť skúmaných vnímala diskrimináciu hlavne cez svoje subjektívne skúsenosti. Vo všeobecnosti sa diskriminácia najčastejšie chápala ako znevýhodnenie.

Tak diskriminácia je aj znevýhodnenie ale aj pozitívne zvýhodnenie určitej skupiny ľudí na základe nejakého znaku.

Muž, 27 rokov, VŠ, študent, občianstvo SR

Diskriminácia je, keď je s jedným subjektom, právnej alebo fyzickej podstaty narábané inak ako s inými v porovnateľnej situácii. Aspoň teda v tom negatívnom prípade... Myslím si, že sa nedá dosiahnuť celkové rovnaké zaobchádzanie so všetkými v porovnateľnej situácii. Keď hovoríme o cudzincoch, je tiež obrovský rozdiel, či hovoríme o tých, ktorí sa na Slovensko ešte len dostať chcú, alebo tu už aj reálne sú a hľadajú si zamestnanie. Diskriminácia sa podľa mňa vyskytuje všade, netýka sa iba Slovenska, ale aj ostatných, aj omnoho viac vyspelých štátov. Ale celkovo, sám som sa s diskrimináciou nestretol.

Muž, 30 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

No veľmi široký je to pojem, lebo diskrimináciu si vie človek veľmi široko predstaviť – môže to byť nejaká sociálna diskriminácia, politická, rasová, náboženská, proste je to strašne široký pojem. Znevýhodnenie.

Žena, 34 rokov, VŠ, podnikateľka, prechodný pobyt

Migranti a migrantky si boli zväčša vedomí aj toho, že diskriminácia sa týka širokého okruhu skupín a nie iba migrantov a migrantiek. Zároveň zdôrazňovali, že diskriminácia je prítomná aj v iných vyspelejších svetových krajinách.

Keď chce preraziť, keď bože chráň, máte aj nejaký hendikep... Teda, nemyslím že zdravotný alebo tak, ale napríklad povedzme ako my, že pochádzame z inej krajiny, alebo hocijakú inú vec, ktorú nemáte... Tak sa cítite proste psychicky hrozne. To je to, čo vás potom aj poznačí, čo vás jednoducho nepúšťa ďalej... Vidím, že sa také deje. Navyše, my sme to predsa len zažili, a to bolo hneď po presťahovaní.

Žena, 43 rokov, VŠ, opatrovanie člena rodiny, trvalý pobyt

Značná časť migrantov a migrantiek však interpretovala diskrimináciu optikou vlastných skúseností s rozdielnym zaobchádzaním z dôvodu ich etnicity a s odmietaním zo strany majority, a pod.

To si tak predstavujem, že ako dochádza ku komunikácii alebo ako sa správajú ostatní majoritní obyvatelia k tej minorite.

Muž, 28 rokov, SŠ, zamestnanec, prechodný pobyt

3.4.2. Oblasti výskytu diskriminácie

Skúsenosť s diskriminačným konaním a pocity diskriminácie migranti a migrantky pociťovali a spájali s najrôznejšími oblasťami: od trhu práce, cez zdravotnú starostlivosť a prístup k službám. V tomto zmysle sa výsledky výskumu zhodovali s podobnými zisteniami z iných empirických výskumov. Zdôrazňujú zároveň, že na trhu práce a v oblasti zdravotníctva je diskriminácia pociťovaná najčastejšie. Situácie, ktoré migranti a migrantky vyhodnocovali ako diskriminačné, mali veľa rôznych podôb, táto skúsenosť sa líšila aj podľa odvetvia hospodárstva. Niektoré segmenty trhu práce ako napríklad sféra

manuálnych prác alebo služieb, boli všeobecne považované z hľadiska diskriminácie za nebezpečnejšie.

No keď si myslíte, či sú ... (diskriminovaní migranti z konkrétnej krajiny – pozn. aut.), tak poviem, že cudzinci v niektorých sférach aj áno. Poviem tak, ja teraz v práci nemám také problémy, poznáme sa dlhodobo. Ale keď som vonku niekde, že ľudia vidia, že som cudzinec, tak sa ľudia správajú, ako keby som bol kriminálnik alebo niečo také.

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, trvalý pobyt

...diskriminácia sa podľa mňa líši podľa odvetvia. Pracovné zamestnania orientované na duševnú prácu a na výkon, tam je to ešte o niečo jednoduchšie. Ale komplikovaná situácia je v službách. Ak žena pracuje napríklad ako čašníčka a musí robiť dlhé smeny, musí byť veľmi náročné zladit' prácu a rodinu – tam vidím priestor na diskrimináciu... Ženy sú určite diskriminované, deje sa to ale aj v omnoho vyspelejších krajinách. Nevie si predstaviť, ako by sa to dalo eliminovať. Myslím si, že ak by som nebol mužom, ale ženou a pracoval by som na takejto pracovnej pozícii, tak by som mal zrejme problém. V súčasnosti, kedy je práca koncentrovaná na výkon a kedy je dôležité byť lojálny a pracovať aj nadčasy, ak je treba, si neviem predstaviť, čo by robila žena s dieťaťom v škôlke, kde dieťa môže byť iba v určitých pracovných hodinách a do piatej ho rodičia musia vyzdvihnúť.

Muž, 30 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

Nie všetci migranti a migrantky sa cítili byť diskriminovaní. Niektorí naopak zdôrazňovali, že pri porovnaní situácie v oblasti dodržiavania ľudských práv a nediskriminácie s ich krajinou pôvodu sa cítia omnoho komfortnejšie na Slovensku. Tento kontext vystupoval do popredia hlavne u tých, u ktorých bola za zámerom migrovať nespokojnosť s politickou, ekonomickou a sociálnou situáciou v krajine pôvodu. Mnohé praktiky sú, podľa vyjadrení migrantov a migrantiek zapojených do výskumu, iba výsledkom nedostatočných zručností v porovnaní s lokálnou pracovnou silou (napríklad nedostatočná znalosť slovenčiny potrebná pre danú pozíciu alebo nedostatočná znalosť konkrétnych slovenských súvislostí, ak je to pre danú prácu potrebné), čo môže viesť následne k pocitom krivdy alebo znevýhodnenia.

A čo sa týka mňa, tak ja by som tak povedal, že ja necítim diskrimináciu na Slovensku. Viete, podľa mňa Slovensko, no, nemôžem povedať nič zle. Veď len môj rodný štát..., tam veci tak zle fungujú! To keď porovnáam, tak nemôžem na Slovensko naozaj nič povedať... Tu je oveľa menej diskriminácie. A keď si predstavím, kde pracujem, akú mám prácu, ako je mi to na tom pracovisku, ako mi umožnili tu prísť a pracovať, no, ja naozaj nemôžem nič zlé povedať.

Muž, 56 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

Niekedy sa stávalo, že som si myslela, že som bola diskriminovaná z dôvodu svojho pôvodu... V súčasnosti si už ale myslím niečo iné. Že to nebola diskriminácia. Jednoducho mnohí ... (migranti a migrantky z danej krajiny – pozn. aut.), ktorí na Slovensko prichádzajú, nemajú dostatočné potrebné zručnosti a znalosti, aby určitú prácu získali. Nevedia napríklad mnohokrát dostatočne slovenský jazyk. Možno dokonca niekedy ani nerozumejú, chýba im aj porozumenie určitej konkrétnej oblasti, kde chcú pracovať. A poznám to už aj ako napríklad podnikateľka. Aj keď by som krajanov rada zamestnala ako ... (konkrétne pracovná pozícia – pozn. aut.), mnohí pracovať vôbec nemôžu, pretože nepoznajú jazyk a konkrétne reálie Slovenska. Migrant túto prácu jednoducho robiť nemôže.

Žena, 41 rokov, SŠ, podnikateľka, občianstvo SR

Vo výskume niektorí migranti a migrantky zdôrazňovali nekonfliktnosť a otvorenosť Slovenska v porovnaní s inými krajinami, kde sa migranti stretávajú s omnoho väčšou škálou problémov než na Slovensku. Celkovo tieto výpovede zdôrazňovali, že aj napriek tomu, že čelia z hľadiska znevýhodňovania a diskriminácie určitým problémom, nie sú závažné. Práve naopak, Slovensko im ponúka relatívne pokojný život v porovnaní so životom ich krajanov v okolitých krajinách.

Pokiaľ ide o moje podnikanie v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.) – celkovo nepociťujem diskrimináciu, mám dojem o Slovensku ako o nekonfliktnej krajine, považujem ho za pokojné. Poznám aj rôzne skúsenosti z iných krajín – napríklad keď porovnáam Slovensko s Českom, kde majú ... (migranti z danej krajiny – pozn. aut.) oveľa väčšie problémy.

Žena, 40 rokov, SŠ, živnostníčka, občianstvo SR

Pocity diskriminácie na trhu práce

Práca je pre dôstojný život migrantov a migrantiek kľúčovým predpokladom, preto sa rôzne praktiky, problémy či skúsenosti vnímajú omnoho intenzívnejšie práve na tomto poli. Zjednodušene možno konštatovať, že popri zdravotníctve a komunikácii s úradmi patril trh práce k najproblémovjším oblastiam.

Podľa mňa je kľúčová sféra práce, kde daný človek pracuje, a tiež to, aké má zručnosti a jazykové znalosti. Najviac problémov majú ľudia na nekultivovaných pracovných miestach ako napríklad v stavebníctve či v upratovacích službách.

Muž, 30 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

To je podľa mňa spojené s viacerými inými faktormi, nemôžem to teda povedať jednoznačne. Podľa mňa veľkú úlohu zohráva aj vzdelanie toho človeka a v akom odbore sa chce presadiť, takže veľmi ťažko povedať. Ak ste odborník vo svojej oblasti, tak si myslím, že vás zoberú v každom prípade.

Žena, 34 rokov, VŠ, podnikateľka, trvalý pobyt

Diskriminovaní sú moji krajanovia z ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.), ktorí sem začali prichádzať v roku 2008... Agentúry v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.) ich nalákali na prácu na Slovensku na veľké zárobky, pričom po príchode na Slovensko bola realita iná. Ich očakávania sa nenaplnili, museli investovať veľké peniaze na počiatočné náklady (poplatok agentúre, letenka – pozn. aut.), vrátenie dlhu bolo pre nich ťažké za dané zárobky...

Muž, 32 rokov, SŠ, živnostník, prechodný pobyt

Diskriminácia na trhu práce má v prípade migrantov a migrantiek mnohé podoby. Najčastejšie zdôrazňovanou formou bolo prijímanie do zamestnania, kde etnicita zohrávala kľúčovú úlohu. Druhou rovinnou, ktorá sa pociťovala ako diskriminačná, boli niektoré podmienky na pracovisku. Migranti a migrantky sa stretávajú s nižším ohodnotením za rovnakú prácu v porovnaní s pracovníkmi a pracovníčkami zo Slovenska. Zároveň sú podľa nich aj častejšie ohrození v prípade prepúšťania zo zamestnania. Predsudky a negatívne stereotypy vedú k pocitu znevýhodnenia, ohrozenia a tlaku.

Manžel si tu našiel prácu... Lenže teraz tam majú problémy a šéf chce, aby manžel odišiel sám. Tam pracujú nejakí Slováci a jeden cudzinec – môj manžel. Čokoľvek sa stane, na vine je vždy manžel. A on mu povie dobre, tak ale mi ukážte, kde som urobil chybu, čo som pokazil... On robí dobrú prácu, a ja sa už na neho hnevám a hovorím mu, aby bol ticho aspoň, pokým si nenájde niečo iné. A ja som aj volala tomu majiteľovi, prosila som ho, aby ho nechal ešte aspoň tri mesiace, kým si niečo iné nájde...

Žena, 37 rokov, VŠ, nezamestnaná, prechodný pobyt

Pocit diskriminácie pri kontakte s cudzineckou políciou

Ako ďalšiu z kľúčových oblastí kde je diskriminácia migrantmi a migrantkami pociťovaná výskum identifikoval prístup inštitúcií. Spôsoby správania sa úradníkov a úradníčok k migrantom, komunikácia s nimi, spôsob reflexie ich problémov, to všetko vyvoláva pochybnosti o rešpektovaní ich práv a dôstojnosti.

Ak cudzinci sú diskriminovaní, tak je tomu skôr na úradoch než napríklad v zamestnaní

Žena, 41 rokov, SŠ, podnikateľka, občianstvo SR

Kľúčovou inštitúciou, v ktorej migranti a migrantky pociťovali diskrimináciu, bola cudzinecká polícia. Predovšetkým v období príchodu, keď ich znalosť jazyka nebola na dostatočnej úrovni. Podľa vyjadrení respondentov a respondentiek zohrávala kľúčovú úlohu odlišná národnosť a etnicita. Na subjektívnej rovine migranti a migrantky zdôrazňovali, že človek má celkovo pocit akejsi viny už len preto, že chce na Slovensku žiť a pracovať, teda v podstate prispievať štátu prostredníctvom platenia povinných odvodov a daní.

Svoje najnegatívnejšie skúsenosti som zažila na cudzineckej polícii. Bolo to strašné, strašné, strašné! To bolo ako v knihe „Chalúpka strýčka Toma“. Mala som pocit, že sa ku cudzincom zamestnanci chovali nezdvorilo, hrubo. Keď som o ich správaní dokonca hovorila známym, tak mi nechceli veriť, že až takéto správanie je vôbec možné. Najväčší problém bol prízvuk. Keď niekto počul môj ... prízvuk, začal sa ku mne správať hrubo či nedôstojne.

Žena, 41 rokov, SŠ, podnikateľka, občianstvo SR

Podľa mojich skúseností sa polícia dobre správa, ale ten pocit, ...že si na vine alebo čo, že keď si cudzinec, tak sa cítiš, že si tu vinný. Taký pocit, že ty musíš tam ísť, že tam ideš, ako by si niečo spravil. Oni sa tak správajú a aj sa tak človek cíti, že príde na políciu, lebo nemáš doklad, musíš niečo vybaviť a ... ideš tam deprimovaný.

Žena, 43 rokov, SŠ, živnostníčka, prechodný pobyt

Pocit diskriminácie v súvislosti s cudzineckou políciou sa netýkal iba vybavovania povolenia. Práve naopak, rôzne kontroly a potrebné formality spôsobujú migrantom a migrantkám omnoho väčší tlak. Opakovanou skúsenosťou bolo cestovanie na Slovensko cez hranicu, kedy robí polícia náhodné kontroly s cieľom „nachytať“ migrantov s neúplnou dokumentáciou.

No a z vlastnej skúsenosti mám, že keď som cestovala do ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.), išiel ten autobus zo stanice, tak sme ešte boli v Bratislave niekde na ceste a nás zastavili policajti a všetky doklady som musela ukazovať, ...či mám poisťovňu... No a keď som povedala, že som živnostník, tak som musela ukázať doklady, že aký mám na účte, koľko mám peňazí. No a keď som zas sa vracala domov, tak boli zas prezlečení policajti... Ja mám doklady v poriadku, takže som sa nebála...

Žena, 43 rokov, SŠ, živnostníčka, prechodný pobyt

V tejto súvislosti sa migranti a migrantky sťažovali aj na nutnosť nosiť výpis z banky, ktorý nie je starší ako tri mesiace v prípade, že daný človek má na Slovensku priznaný prechodný pobyt za účelom podnikania. Aj táto praktika sa im zdala byť príliš prísna, dokonca diskriminačná.

Zdajú sa mi prísne niektoré predpisy – napríklad musím pri sebe nosiť stále výpis z banky, ktorý nesmie byť starší ako tri mesiace – ako dôkaz toho, že mám dostatok peňazí na život na Slovensku.

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, prechodný pobyt

V noci, nadržanom zabúchali na izbu policajti. Otvoril som a pri dverách som komunikoval s jedným policajtom, pričom medzitým do bytu vošli ďalší štyria. V izbe spali deti a manželka. Policajti začali prezerať byt, poličky... Myslím si, že osobná sloboda je tu obmedzená, ja som tam mal rôzne veci na poličkách – peniaze, doklady, výpisy, toto považujem za porušenie súkromia. Tieto razie bývajú približne trikrát ročne.

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, prechodný pobyt

Príbeh Jána

Pán Ján získal v krajine pôvodu stredoškolské vzdelanie s maturitou a následne pracoval dva roky vo vyštudovanej oblasti. Po dvoch rokoch zmenil sféru pôsobnosti a prvýkrát vycestoval do inej krajiny, kde následne odpracoval ďalších dvanásť rokov. Na Slovensku žila a podnikala časť jeho rodiny, a preto sa rozhodol pricestovať sem a podnikáť aj so svojou manželkou. So životom na Slovensku bol spokojný, kým ho nezasiahla ekonomická kríza. Celkovo však cíti značný nekomfort až diskrimináciu, hlavne v kontakte s inštitúciami a mocenskými štruktúrami. Správanie polície považuje za hrubé, nedôstojné a neadekvátne. Pri kontrolách a razíách polícia koná neprimerane – aj v prípade, že sa cudzinec nebráni, polícia používa fyzické násilie. Respondent zároveň vyjadril pochybnosť, že zákon stanovuje, aby museli mať migranti toľko peňazí na účte permanentne, že musia mať výpis neustále so sebou pre prípad náhodnej kontroly. Zároveň respondent poukázal na to, čo všetko musí nosiť pri sebe. Zdôraznil aj pochybnosť o poučení, ktoré dostal od polície, že dané doklady nesmú byť od migranta vzdialené viac než do určitej stanovenej vzdialenosti.

Respondenti zdôrazňovali, že prekážky pre život človeka so statusom cudzinca na Slovensku nie sú malé, každodenne sa stretávajú s viacerými ťažkosťami vyplývajúcimi z ich statusu. Aj z týchto situácií migranti a migrantky často cítia reštriktívne nastavenie systému. Tento pocit vyjadril jeden z respondentov takto:

...nech sem zakážu cudzincom chodiť, nie jednať tak, že im vstup na Slovensko povolia, a následne stále robia zle a kladú prekážky... Ak Slovensko chce, nech teda púšťa iba isté skupiny cudzincov. Ale nie jednať tak, že po udelení povolenia prísť, stále sprisňujú kritériá, ktoré sa dotýkajú všetkých a sťažujú im život na Slovensku...

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, prechodný pobyt

Pocity diskriminácie v súvislosti s ďalšími inštitúciami

Migranti a migrantky zdôrazňovali nedôstojné zaobchádzanie a znevýhodňovanie v rôznych ďalších inštitúciách, keď ich národnostný pôvod spôsobil, že im bola odmietnutá vybraná služba, respektíve boli znevýhodnení v porovnaní s občanmi Slovenska. Celkovo je podľa nich diskriminácia najčastejšia na miestach každodenného kontaktu s majoritnou populáciou, ktorá ešte stále nie je pripravená na kultúrnu diverzitu a konanie je ovplyvnené stereotypným myslením a predsudkami. Toto konanie samozrejme nemá vždy podobu diskriminácie, v mnohých prípadoch však ide o znevýhodňujúce praktiky, ktoré tvoria základ diskriminačného konania voči nejakej skupine.

Čo sa týka toho, či je diskriminácia na Slovensku..., tak existuje, je určite. V tom takom, čo ja viem, kde sa poskytujú služby: napríklad v obchode, u doktora, v klube, v škole. Vlastne tam, kde človek je každodenne. Lebo na úrad človek dobehne iba raz za čas, keď niečo potrebuje. Ale do tých iných každý deň, a tým pádom je diskrimináciu cítiť.

Žena, 43 rokov, VŠ, opatrovanie člena rodiny, trvalý pobyt

Uvádzané praktiky mali vo výpovediach migrantov a migrantiek participujúcich na výskume podobu buď priamej diskriminácie, keď napríklad daný pracovník alebo pracovníčka verbálne vysvetlila, že požadovanú službu neposkytne z dôvodu pôvodu daného človeka, alebo šlo o predpis, ktorý bezdôvodne migranta či migrantku znevýhodňoval.

Ale niekedy už mám naozaj nervy... Robila som pre manžela účtovníctvo a ja mám povolenie chodiť manželovi pre výpis z účtu z banky. Šla som do banky, kde mi pracovníčka povedala, že ona mi nedá

ten výpis. Že môžem pred ňu priniest hocijaký papier a ona mi ten výpis nedá. Ja som povedala, aby mi vysvetlila prečo. Povedala som jej: 'Zavolajte mi svoju vedúcu'. A ona mi odpovedala: 'ešte mi jedna cudzinka nehovorila, čo ja mám robiť a čo nie'. A potom mám aj inú skúsenosť. Bola som aj s manželom v poisťovni... Pracovníčka povedala, že 'tá ... (cudzinka z konkrétnej krajiny – pozn. aut.) došla k peniazom! Buďte ticho, lebo budete mať problémy, prečo ste prišli sem, chod'te naspäť, vás tu nikto nečakal...'

Žena, 37 rokov, VŠ, nezamestnaná, prechodný pobyt

Pochybnosť o nepriamej diskriminácii vyjadril respondent, vysokokvalifikovaný imigrant, ktorý sa rozhodol usadiť na Slovensku. S manželkou sa rozhodli kúpiť dom a žiadali o hypotekárny úver. Dostali od banky nevýhodný úrok, oproti žiadateľom o úver so slovenským občianstvom a s porovnateľnými príjmami.

Ale aj osobne som sa stretol s diskriminačným správaním, s nejakým druhom zrejme. Keď som si vybavoval hypotéku na dom. Bolo to v treťom roku môjho pobytu na Slovensku, kedy som mal udelený ešte len prechodný pobyt za účelom zamestnania. Banka mi ponúkla omnoho nevýhodnejší úrok ako občanovi Slovenska, resp. človeku s trvalým pobytom na Slovensku. Sám seba sa pýtam, je to zmysluplné? Aký je rozdiel v tom, keď niekto žije na Slovensku, poctivo platí dane a odvádza odvody a plánuje sa tu určitú dobu ešte aj zdržať, a preto kupuje nehnuteľnosť?

Muž, 30 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

Do popredia vystúpila aj otázka sociálneho zabezpečenia, špeciálne odvodov na starobné dôchodkové poistenie pre pracovníkov a pracovníčky, ktorí pochádzajú z krajín mimo EÚ, kde chýba bilaterálna dohoda o prenose dôchodkov medzi krajiny. Migranti a migrantky v staršom veku sa z tohto dôvodu cítia znevýhodňovaní a v neistote, keďže nevedia, či roky odpracované na Slovensku, vrátane zárobku, sa im započítajú do dôchodku v domácej krajine, resp. čo sa stane, ak nedovršia predpísanú dĺžku zamestnania na nárok na dôchodok na Slovensku.

Ja chcem, aby to obdobie, ktoré tu odpracujem, sa tiež zarátavalo do toho môjho dôchodku... No a nikto mi na to nevie nič povedať. Keď bol človek mladší, tak ma to vôbec nezaujímalo, ale čím je človek starší, tak je to dôležité... A naozaj teraz neviem, čo so mnou bude, či budem mať nejaký dôchodok. Či to len to, čo som v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.) odrobil platí, alebo to čo na Slovensku... Lebo viete, tí starší ľudia, čo tu prídu pracovať, to je pre nich veľmi dôležité. Lebo to je tak, že človek niečo odpracoval v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.), potom odíde do inej krajiny pracovať, ale v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.) neodpracoval dosť rokov na to, aby mohol dostávať dôchodok, tak sa to potom ráta aj z toho príjmu v inej krajine? Tak sa bojím, aby som mal dosť odpracovaných rokov...

Muž, 56 rokov, VŠ, zamestnanec, trvalý pobyt

Pocity diskriminácie z dôvodu náboženstva

Migranti a migrantky vyznávajúci náboženstvo, ktoré je v prostredí Slovenska exotické a odlišné, hovorili o svojej skúsenosti s predsudkami a diskrimináciou z dôvodu vierovyznania. Správanie majoritnej populácie pociťujú ako veľmi konzervatívne, predovšetkým ku moslimom. Postoj, spôsob komunikácie a správania sa podľa výpovedí respondentov a respondentiek, zásadne mení vtedy, keď sa odhalí vierovyznanie migranta.

No čo sa týka diskriminácie, možno iba ja mám taký subjektívny pocit, ale je tu problém, čo sa týka náboženskej diskriminácie. Podľa mňa je tu i diskriminácia v náboženstve, možno nie je to diskriminácia, ale taký postoj obyvateľstva voči moslimom. To sa cíti. Ja mám napríklad jednu veľmi dobrú kamarátku, ona je moslimka... Tak to je také veľmi zaujímavé, keď nepovie, akého je náboženstva, tak je všetko v pohode. Akonáhle však povie, akého je náboženstva, tak absolútne... to správanie sa absolútne mení.

Žena, 34 rokov, VŠ, podnikateľka, prechodný pobyt

Pocity diskriminácie v prístupe k zdravotníckym službám

Často opakujúcou sa skúsenosťou vo výpovediach respondentov a respondentiek bolo rozdielne zaobchádzanie a znevýhodňovanie pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti – v čakárni u lekára, v nemocniciach, v prístupe zdravotníckeho personálu k migrantom a migrantkám. Tieto praktiky mali podobu buď odmietnutia poskytnúť žiadaný zákrok alebo službu, alebo dôstojnosť poškodzujúceho správania, neadekvátnych komentárov a podobne.

Jediné, čo ma naozaj hnevá a popudzuje, je prístup v nemocnici. Pri pôrode som mala veľmi zlý zážitok, keď ma sestrička v bolestiach neprijala na lôžko, ale nechala ma čakať na chodbe. Až do momentu, pokiaľ nešla okolo iná sestrička, ktorá ma urýchlene prijala.

Žena, 40 rokov, SŠ, podnikateľka, občianstvo SR

Často sa v nemocnici stretávame s takým prístupom: 'Načo ste sem prišli?' Napríklad moje dieťa malo tri dni vysoké teploty. Detský lekár mi povedal, že ak to neprestane, máme ísť určite na pohotovosť, do nemocnice. Tak som šla na pohotovosť. Tam sa ma opýtali: 'Čo tu robíte?' A poslali ma domov. Toto správanie ma veľmi ponižovalo. Musela som ich prosiť, aby vzali moje choré dieťa do nemocnice...

Žena, 40 rokov, SŠ, podnikateľka, občianstvo SR

Jedna priateľka mi rozprávala horibilný príbeh, skutočne horibilný príklad, ako sa môže lekár ku cudzinke ponižujúco správať... (respondentka nechcela rozvádzať tento príbeh do podrobností – pozn. aut.). Kamarátka mala konfliktnú situáciu s lekárom kvôli svojej dcérke... Keď chcela z ambulancie odísť, tak jej lekár hodil kartu na zem, ...že čo potrebujete, keď chcete od lekára odísť. Ja vôbec neviem, ako sa takéto niečo môže vôbec stať. Ale zrejme je to aj preto, že cudzinci sú príliš skromní, takí príliš utiahnutí a boja sa čokoľvek povedať. Ostávajú ticho, a tak to tí druhí urobiť môžu. Keď to cítia Slováci, prepáčte, že tak pred vami rozprávam..., ale akonáhle vycítia niektorí, že ste slabý jedinec, tak si dovoľujú.

Žena, 43 rokov, VŠ, opatrovanie člena rodiny, trvalý pobyt

Pocity diskriminácie v prístupe k bývaniu

U migrantov a migrantiek takisto rezonovala otázka prístupu k bývaniu: diskriminácia a znevýhodňovanie v prístupe k bývaniu, v skúsenostiach migrantov a migrantiek, mala najčastejšie podobu odmietnutia poskytnutia bývania. V prípade poskytnutia bývania sa migranti a migrantky stretávali s vyšším nájomným v porovnaní s občanmi Slovenska, prípadne s neodôvodnenými pravidelnými kontrolami stavu bytu zo strany majiteľov. Celkovo sa otázka bývania považovala za komplikovanú aj z dôvodu relatívne vysokých nájmov v porovnaní s priemernými príjmami.

Akonáhle počuli, že sme z ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.), tak to bolo celé v absolútne iných dimenziách, iných podmienkach a iných sumách... nevýhodné podmienky.

Žena, 43 rokov, VŠ, opatrovanie člena rodiny, trvalý pobyt

Keď sme si napríklad na začiatku prenajali byt, tak tá majiteľka bytu nás chodila dvakrát týždenne kontrolovať – pozerala do chladničky, do práčky, na záchod a to bolo pre mňa nepochopiteľné. Bála sa, aby som jej nezničila byt.

Žena, 37 rokov, VŠ, nezamestnaná, prechodný pobyt

No, bariéra je aj výška nájmu. To financovanie. Musíš mať na začiatok aspoň dobre platenú robotu, alebo dve roboty, aby to človek utiahol. Ako má k tomu človek dôjsť, keď má rodinu? Keď je ešte človek mladý a nemá rodinu, tak možno hej, ale čo ten, ktorý má rodinu v ... (krajine pôvodu – pozn. aut.)? Tak aj rodine treba pomôcť, treba jej pomoc posielat', tak to sa vtedy nedá.

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, trvalý pobyt

Ale áno, už sa nám stalo, že odmietli prenajať byt osobe zo zahraničia, lebo to považovali za komplikované...

Zamestnávateľ A

Výskum vo vzťahu k bývaniu identifikoval aj praktiku, ktorá nie je jednoznačná z hľadiska práv zamestnancov. Zamestnávateľ pracovníkov a pracovníčok zo zahraničia, vykonávajúcich nízkokvalifikované práce vo výrobe, im síce umožnil bývanie vo firemnej ubytovni, rozdelil však poschodia na mužské a ženské, pričom návštevy opačného pohlavia na izbách sú zakázané. Niektorí migranti a migrantky ale takéto postupy považovali za legitímny.

Podľa mňa to (rozdelenie poschodí na ženské a mužské – pozn. aut.) nie je nič výnimočné, a dokonca v ... (iných krajinách – pozn. aut.) je ženské a mužské ubytovanie rozdelené na objekty. Vychádza to aj z filozofie toho zamestnávateľa, že on chce, aby sme boli zdraví. Predtým, keď sme bývali spolu, tak sme doslovne chodili unavení do práce.

Muž, 25 rokov, SŠ, zamestnanec, prechodný pobyt

Pocity diskriminácie pri poskytovaní služieb zákazníkom

Poslednou často sa opakujúcou skúsenosťou, pri ktorej migranti a migrantky pociťovali znevýhodnenie a diskrimináciu, bolo poskytovanie služieb zákazníkom zo Slovenska. Časť výskumnej vzorky tvorili živnostníci a podnikatelia, ktorí poskytujú rôzne služby (stravovanie, predaj spotrebného tovaru a pod.), ich reflexia opakovane poukázala na skúsenosť so znevýhodňovaním. Odlišná etnicita a národnostný pôvod je základ pre rôzne manipulatívne praktiky zo strany zákazníkov. Viacerí respondenti a respondentky uvádzali, že sa zákazníci opakovane vyhrážajú zavolaním na Slovenskú obchodnú inšpekciu, ak im nechce predávajúci vyhovieť, alebo sa správajú arogantne, obviňujú predajcov z predaja kazového tovaru a podobne. Celkovo tieto skúsenosti v migrantoch a migrantkách evokujú pocity menejcennosti a nedôstojného zaobchádzania, keďže takéto praktiky by si zákazníci, podľa nich, nedovolili u podnikateľov bez migrantského pozadia.

Mám zlú skúsenosť so zákazníčkou, ktorá prišla reklamovať tovar. Táto zákazníčka už čakala pred obchodom. Ja som meškala, lebo som bola u lekára so synom. Poprosila som zákazníčku, či by mohla prísť trošku neskôr, lebo musím ešte otvoriť obchod a všetko pripraviť. Zákazníčka sa správala veľmi arogantne, odišla s krikom a asi o hodinu prišla do obchodu Slovenská obchodná inšpekcia. Zákazníčka ma obvinila, že som nevystavila blok a dostala som pokutu 50-tisíc korún za blok, 35-tisíc korún za nevybavenie reklamácie a ďalších 7-tisíc korún za tovar, ktorý našla kontrola neoznačený. Toto je podľa mňa diskriminácia. Myslím si, že toto si môžu dovoliť iba u ... (podnikateľov iného pôvodu – pozn. aut). Stáva sa mi, že zákazníci chcú reklamovať veci aj bez vady, aj veci, ktoré nekúpili u mňa. Vyhrážajú sa stále kontrolou SOI-ky a dokonca raz som sa stretla aj s fyzickým napadnutím.

Žena, 40 rokov, SŠ, živnostníčka, občianstvo SR

Stretávam sa s diskrimináciou vo vzťahu zákazníkov voči mne ako k predajcovi. Zákazníci sa snažia zneužiť to, že som predajca z ... (krajiny pôvodu – pozn. aut.) a nehovorím dobre po slovensky. A to najmä pri reklamáciách. Surovo si dovoľia vypýtať peniaze späť, pričom sa vyhrážajú, že na mňa zavolajú Slovenskú obchodnú inšpekciu alebo daňovú políciu. V klasickom obchode by si to nedovolili. Bojíme sa kontrol, nikto nie je dokonalý, vždy, ak príde kontrola, úradník, ak chce tak niečo nájsť. Zákazníci ale skúšajú reklamovať aj tovar, ktorý nezakúpili v mojej predajni, opotrebovaný tovar, pričom zväčša v takýchto „nepravých“ reklamáciách sa vyhrážajú kontrolami.

Muž, 34 rokov, SŠ, živnostník, prechodný pobyt

Rod a diskriminácia

Vo výpovediach migrantov a migrantiek o oblasti pocitovanej diskriminácie a určitej reflexie toho, kde sa také správanie deje, vystúpila špecificky do popredia kombinácia etnicity, rodu a veku, pričom kľúčovú úlohu zohrával rod.

Skúmané osoby vnímali celkovo pozíciu ženy ako znevýhodnenú. Žena nesie zodpovednosť za starostlivosť o rodinu, dieťa, okrem toho musí aj pracovať. Boli si teda vedomí dvojitého bremena. Špecifickú situáciu zažili migrantky, ktoré prichádzali na Slovensko samé s dieťaťom v predškolskom veku. V tomto prípade starostlivosť o dieťa výrazne determinovala možnosti ekonomickej participácie, alebo museli hľadať alternatívne riešenie na zabezpečenie starostlivosti o dieťa.

Ženy majú podľa mňa znevýhodnenú pozíciu celkovo, kvôli starostlivosti o rodinu. V čase, keď bola moja dcérka malá, tak mi s jej starostlivosťou pomáhali kamaráti, keď som potrebovala dcérku vybrať zo škôlky a podobne...

Žena, 41 rokov, SŠ, podnikateľka, občianstvo SR

A ešte diskriminácia žien existuje, to je všade, nielen na Slovensku. Podľa mňa v každej krajine a znevýhodnené sú podľa mňa ženy, ktoré sú v takom produktívnom veku, lebo keď nemáte deti, tak vás nechcú vziať, lebo si určite budete plánovať deti, už s tým rátajú. Keď máte malé deti, tak budú choré a už vás nezoberú. Keď máte také odrastenejšie deti, tak potom máte šancu.

Žena, 34 rokov, VŠ, podnikateľka, prechodný pobyt

4. SKÚSENOSTI ZAMESTNÁVATELOV SO ZAMESTNÁVANÍM MIGRANTOV A MIGRANTIEK NA SLOVENSKU

Táto časť štúdie je zameraná na analýzu a reflexiu rozhovorov uskutočnených so skupinou zamestnávateľov. Postupne sa opisujeme celý proces zamestnávania migrantov a migrantiek na Slovensku – od fenoménu pracovnej migrácie a dôvodov zamestnávania migrantov, ich príchodu a pracovným podmienkam, skúsenosti s multikultúrnym pracoviskom, uplatňovaním stratégií ku kultúrnej a sociálnej diverzite. V neposlednom rade sústredíme pozornosť skúsenostiam skupiny zamestnávateľov s celkovým nastavením legalizačného procesu, ktorý podmieňuje imigráciu cudzincov na Slovensko, a tiež diskriminácii migrantov na trhu práce na Slovensku.

4.1. Zamestnávanie cudzincov – proces výberu a prijímania

Na základe vyjadrení zástupcu verejného sektora začali od roku 2007 počty cudzincov prudšie rásť. Je zrejmé, že tento nárast súvisel s ekonomickým rozvojom Slovenska po roku 2004 a bol spojený so zvýšeným dopytom po pracovnej sile. Aj keď tento nárast ustal začiatkom roka 2009, opätovné pomalé oživenie pracovného trhu môžeme pozorovať už od polovice roku 2010.

...a to z dôvodu nábehu výroby u viacerých významných, najmä zahraničných investorov a v roku 2008 sme začali pociťovať nedostatok kvalifikovanej domácej pracovnej sily. Počty cudzincov z tretích krajín kulminovali koncom roka 2008 a začiatkom 2009. Následne v čase krízy došlo po prvýkrát k zníženiu počtu cudzincov a k ustáleniu počtov zamestnaných občanov EÚ a cudzincov na území SR.

Zástupca verejného sektoru

Do nášho výskumu sme zapojili viacero zamestnávateľských organizácií, ktoré zväčša zamestnávajú vyšší počet ľudí, zameriavajú sa na medzinárodný trh, príp. sú pobočkou či administratívnym centrom materskej firmy, ktorá má sídlo v zahraničí, resp. sa špecializujú na výrobnú činnosť. Počty migrantov a migrantiek zamestnaných v týchto firmách variovali od dvadsať po dvesto zamestnancov pochádzajúcich zo zahraničia.

Zároveň firmy rozdielne diferencovali svojich zamestnancov zo zahraničia, a to nielen podľa krajiny pôvodu. Medzinárodné firmy a organizácie zamestnávali v podstate tri typy migrantov: tých, ktorých regrutovali v zahraničí; ľudí, ktorí pracovali pre danú firmu v inej krajine a boli na istý čas presunutí do pobočky na Slovensku – tzv. *expati*; ale aj migrantov žijúcich na Slovensku, ktorí sem prišli z rôznych (osobných) dôvodov.

...náš podnik zamestnáva v súčasnosti 90 občanov z ... (iné krajiny pôvodu – pozn. aut.), z celkového počtu 4 200 zamestnancov. Ide o kvalifikovaných pracovníkov, ktorí vykonávajú špecifické ... (robotnícke – pozn. aut.) profesie...

Zamestnávateľ D

Čo sa týka počtu... Pre úplne presné čísla by som musel ísť do počítača. Ale nepresné čísla tie sú. Tá prvá skupina expatov – čiže tí presunutí z inej krajiny na Slovensku v rámci našej spoločnosti, ktorí majú zároveň ponechané lokálne kontrakty vo svojich pôvodných krajinách, a zároveň sú na tunajších kontraktach... My sa staráme o ich daňovú ekvalizáciu a podobne, lebo je rozdiel v tom ich právnom stave, lebo my riešime za nich všetky – aj takéto – otázky. Tak táto skupina môže mať momentálne okolo 15 až 20 zamestnancov. Tá druhá skupina môže byť približne rovnako veľká, tiež tak 15 až 20 zamestnancov s tým, že celkový počet zamestnancov v spoločnosti sa hýbe niečo cez 500.

Zamestnávateľ C

A cudzincov nezamestnávame klasickým spôsobom, ako keď sa povie, že zamestnávame cudzincov a myslí sa tým zamestnávanie robotníkov... Tak toto nie. Ale zamestnávame cudzincov takých, ktorí sú zamestnancami našich pobočiek v zahraničí, takzvaní „transferenti“ alebo „expati“. A druhá časť cudzincov sú takí, ktorí sa z nejakého dôvodu rozhodli žiť na Slovensku. Čiže oni majú aj z právneho hľadiska trochu iný status, čo sa týka pracovných pomerov... Čiže je to skupina ľudí, ktorá je tu na Slovensku normálne lokalizovaná, či už dostali na Slovensku pracovné povolenie nejaké, alebo tu uzavreli manželský zväzok, alebo sa sem prosto normálne presťahovali v rámci mobility v rámci Európskej únie. (zamestnávateľ C)

Takže veľa máme cudzincov, z tých 1 600 môžeme mať aj 200 cudzincov...

Zamestnávateľ B

Zamestnancov možno ďalej rozčleniť na vysokokvalifikovaných a nízkokvalifikovaných, ale aj na základe pracovných pozícií a výrobných činností zamestnávateľa. Podľa vyjadrení zástupcu verejného sektora:

Najčastejšie pracovné pozície občanov EÚ sú: vodiči a obsluha strojov, vedúci a riadiaci zamestnanci spoločností a podnikov, kvalifikovaní robotníci pri ťažbe surovín, stavební robotníci a zamestnanci v príbuzných odboroch. Najčastejšie pracovné pozície cudzincov (mimo EÚ - pozn. aut.): vedúci a riadiaci zamestnanci spoločností a podnikov, prevádzkoví zamestnanci v obchodoch a službách (obsluhujúci zamestnanci), pedagogickí a iní pomocní odborní zamestnanci, kvalifikovaní robotníci pri ťažbe surovín, stavební robotníci a zamestnanci v príbuzných odboroch. Podľa výrobných činností zamestnávateľov je to v prípade cudzincov – výroba nekovových materiálov (výroba skla, obkladov, cementu, betónu a pod.), poisťovacie služby, výroba a rozvod elektriny. K posunu oproti minulému roku došlo v prepade výrobcov elektroniky, dopravných zariadení. Podľa výrobných činností zamestnávateľov je to v prípade občanov EÚ – iné obchodné činnosti (právne, daňové, inžinierske, technické), pozemná doprava, stavebníctvo. V prípade tejto skupiny nedochádza k posunom, kvantitatívne sa počty zvyšujú.

Zástupca verejného sektoru

Aj preto nemožno zovšeobecniť, na akých pozíciách migranti a migrantky vo firmách a spoločnostiach pracujú.

Je to ťažké, lebo tu pracujú cudzinci na všetkých úrovniach – my máme aj vrcholových manažérov...

Zamestnávateľ B

Špecifickou skupinou migrantov, ktorí na Slovensko prichádzajú za prácou, sú špecialisti – profesionáli. Táto skupina zamestnancov je typická najmä pre medzinárodné firmy a organizácie. Sú to vysokokvalifikovaní migranti, ktorí migrujú – cirkulujú po pobočkách firmy a to vždy na dobu určitú, na približne jeden až štyri roky, v závislosti od nastavených podmienok jednotlivých firiem a spoločností. Títo profesionáli sú vrcholoví manažéri, ktorí majú za úlohu viesť pracovný tím, prípadne zaškoliť slovenskú pobočku do nových technológií, procesov, alebo viesť konkrétny projekt. S vysokokvalifikovanými migrantmi prichádzajú zväčša aj celé rodiny, pričom sa na daný čas usadzujú na Slovensku.

Expatri... to je v angličtine normálny výraz – expatriots, expatrioti. Čiže ľudia, ktorí sú vysielaní materskou firmou do zahraničia na nejaký dočasný pobyt a tam pôsobia dočasne ako nejakí manažéri... naša firma ako nadnárodná spoločnosť má nejaké pravidlá pre mobilitu alebo pre rotáciu manažérov, pre talenty, hej? To znamená, že pokiaľ ste v akejkolvek našej pobočke a dostanete sa do takejto rotácie, tak v podstate idete... A tým pádom kedykoľvek sa môže stať, že príde niekto z týchto krajín...

Zamestnávateľ C

...A potom sú už tí vysokí manažéri, a to sú tí, čo sa sem väčšinou presunie celý tím. Lebo nie je možné nájsť ešte tuto na tom trhu na Slovensku lokálneho Slováka, tak sem privedú toho ... (niekoho zo zahraničia – pozn. aut.), a on tu potom žije. Jemu sa zaplatia peniaze, že sa sem presťahuje, to sa volá, že 'relocation', a on tu potom väčšinou jeden a pol roka žije.

Zamestnávateľ B

Formálna dĺžka pobytu expata býva zvyčajne dva roky. Ale ono to hrozne závisí od toho, čo robí. Čiže niekedy sa stane, že oni pre neho nájdú nejaký iný džob v zahraničí a stiahnu ho naspäť skôr. Niekedy projekt trvá dlhšie, nejaký konkrétny, a vtedy tu človeka nechajú ešte na jedno dvojročné obdobie. Väčšinou dlhšie ako na štyri roky tu nezostávajú, lebo potom tu už je človek lokalizovaný viac-menej po tých štyroch rokoch. A stráca kontakty v domovskej krajine a buduje si tu nové lokálne kontakty. Ťažšie sa mu už potom odtiaľto dostáva preč... A potom sú tu aj ľudia... Je napríklad nejaký človek, ktorý z nejakého dôvodu sedí na Slovensku a v podstate má na starosti toľko krajín, že je bezpredmetné, kde sedí. Je len zhodou okolností, že je tu...

Zamestnávateľ C

Jedným z dôvodov zamestnávania migrantov je aj zlepšenie vzťahov so zahraničím, resp. rozšírenie pôsobnosti firiem do nových krajín, a tým aj otvorením nových možností obchodu pre spoločnosti so sídlom na Slovensku.

Ak prinesú sem ľudí z iných krajín, môžu sa otvoriť nové perspektívy spolupráce s danými krajinami, a teda aj obchod... Preto sem zväčša volajú nových ľudí z rôznych krajín, aby sa ich obchod rozvinul. A keďže rozširujú svoj obchod, napríklad nadviažu spoluprácu s novou krajinou, tým sa vytvoria pracovné pozície, kde zamestnajú Slovákov. A v tomto ohľade vlastne prispievajú k zníženiu nezamestnanosti na Slovensku.

Zamestnávateľ A

4.1.1. Rekrutácia zamestnancov v zahraničí a hľadanie vhodných zamestnancov na Slovensku

Ako sme už spomenuli, v rokoch 2007 – 2008 zaznamenali firmy, najmä vo výrobnom sektore nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily na Slovensku. Preto sa viacerí zamestnávatelia obrátili na iné krajiny, kde hľadali zdroj pracovnej sily. Predovšetkým sa sústredili na trh práce v Európskej únii, prípadne na európske krajiny. Ako poslednú možnosť zväčša volili rekrutáciu zamestnancov aj mimo Európy.

...my sme primárne zobrali Európanov... Aj kultúrne aspekty zohrávajú úlohu... Keď už vyberáte ako personalista pracovnú silu, tak jazyková blízkosť a kultúrna blízkosť je dôležitá. ...až potom sme sa obrátili mimo únie...

Zamestnávateľ E

V rokoch 2007 a 2008 sme zamestnancov aktívne vyhľadávali. Naši zamestnanci, ovládajúci ... jazyk (daný cudzí jazyk – pozn. aut.), vycestovali do regiónov v ... (danej krajine – pozn. aut.), ktoré boli známe ... (špecifickou činnosťou – pozn. aut.) a kde v dôsledku útlmu tejto činnosti dochádzalo k zníženiu počtu zamestnancov v priemysle. Ponúkli sme prácu ľuďom, ktorí v tom čase zostali bez pracovnej príležitosti.

Zamestnávateľ D

Rekrutácia neprebíhala iba vo firmách vo výrobnom sektore, ale aj u zamestnávateľov, ktorí mali na zamestnancov špecifické (napríklad jazykové) požiadavky.

Na Slovensku sú nejakí ľudia, čo vedia po ... (konkrétny cudzí jazyk – pozn. aut.), ale tá vzorka je strašne malá a strašne drahá, takže nám sa oplátilo ísť do ... (krajiny s daným jazykom – pozn. aut.) a najať tam človeka. Vedeli sme to dosť dlho dopredu, vedeli sme si počkať na tie jeho víza a doniesť ho sem za lacnejšie peniaze, ako keby sme mali zobrať človeka, ktorý tu žije...

Zamestnávateľ B

Niektorí zamestnávatelia využili i siete medzinárodných študentských organizácií, ktoré sprostredkujú štúdium, stáže a dobrovoľnícke pobyty po celom svete. Tieto organizácie im zväčša odporučili uchádzačov na danú pozíciu a zároveň poskytli servis pri príchode migranta na Slovensko, čo podľa výpovedí do veľkej miery uľahčilo celý proces vybavovania víz a povolení pre zamestnávateľa i budúceho zamestnanca.

...Lebo to je tak, že ty keď si žiadaš o víza, tak si to žiadaš v krajine, v ktorej si. To znamená, že oni ... (študentská organizácia – pozn. aut.) sa spoja s tým človekom v tej krajine a tá organizácia, tým, že sú študentská organizácia, tak oni sú všade. Oni nám odporúčia kandidáta, oni nám pošlú napríklad desať životopisov, pozveme ich na interview a vyberieme si jedného. Toho človeka potom pozveme na jeden rok na zmluvu s tým, že po roku, keď sa mu to páči, mu môžeme tú zmluvu predĺžiť... To znamená, že my im dáme rozhodnutie, oni nám dajú spätnú väzbu a človek, ktorému sme poslali ponuku, nám pošle všetko... oni ich majú potvrdených, majú ich preklepnutých, takže nám vedia odporučiť... robia takú pre-selekciiu. Tie životopisy si vyberáme sami, ale som si istá, že keď to príde od nich, tak to nie je človek, ktorý sem príde robiť nelegálnu činnosť alebo čo...

Zamestnávateľ B

Okrem regrutácie zamestnancov v zahraničí skúšali zamestnávatelia hľadať potenciálnych zamestnancov medzi migrantmi a migrantkami žijúcimi na Slovensku, pričom využívali obvyklé spôsoby zverejňovania pracovnej ponuky na webových portáloch alebo v spolupráci s personálnymi agentúrami.

Štandardne sa snažíme nájsť si ľudí tuto na Slovensku, tu máme už nejaké komunity, ktoré tu žijú a väčšinou reagujú na tú ponuku.

Zamestnávateľ B

Povedzme, že v minulosti sme skúšali aj regrutovať v zahraničí... Bolo to mimoriadne nákladné, pracné, komplikované a s veľmi malým efektom. ...Keď chce prísť niekto na Slovensko pracovať, tak to väčšinou nie je preto, že hľadal nejaký džob a našiel ho práve na Slovensku. Tie dôvody bývajú z našich skúseností, povedal by som, skôr partnerské. To znamená z dôvodu súkromného, že niekto z nejakého dôvodu sa rozhodne už pred tým prísť na Slovensko, presťahovať sa tu a následne si tu hľadá džob. Preto sme sa vlastne sústreďovali pri tých ne-expatoch, ale pri tých, čo ich tu normálne lokálne zamestnávame, na hľadanie na lokálnom trhu. Čiže napríklad zverejňujeme inzeráty v tých jazykoch, kde hľadáme ľudí. Zverejňujeme ich klasickými kanálmi, ktoré na Slovensku fungujú. Prípadne cez nejaké inštitúty jazykové... A touto formou sa dostaneme v podstate k ľuďom so zodpovedajúcimi jazykovými znalosťami. Čiže regrutujeme ich normálne tuto na Slovensku a nesnažíme sa ich získať zo zahraničia... sústreďujeme sa na klasický recruiting a pre nás je v podstate jedno, či sa nám na ten inzerát v taliančine prihlási Talian alebo špičkovito taliansky hovoriaci Slovák. Čiže my medzitým nerozlišujeme...

Zamestnávateľ C

Pracovné agentúry využívame, ale opätovne nie s cieľom prijať vyslovene cudzinca. Skôr je to také, že agentúry majú k dispozícii zadanie, že pre nás nie je dôležitá slovenčina... Máme pomerne veľa pracovných pozícií, ktoré odtiaľto zo Slovenska servisujú zahraničie. Miesto, na ktoré prúdi ich výkon práce alebo teda ten výsledok, je za hranicami Slovenska. A na týchto pracovných pozíciách nie je slovenčina podstatná, dokonca vôbec nie je potrebná. Čiže agentúry to vedia, a keď majú na túto pozíciu

vhodného cudzinca, s takým profilom ako chceme a vie ten jazyk tej krajiny, ktorý potrebujeme, plus vie angličtinu, pretože to je náš komunikačný jazyk, tak takéhoto nám dodajú.

Zamestnávateľ C

4.1.2. Rozhodujúce kritériá pre výber zamestnanca: kvalifikácia a jazyk

V rozhovoroch so skupinou zamestnávateľov nás zaujímalo, z akých dôvodov zamestnávajú a vyhľadávajú migrantov. Odpovede boli rôznorodé; jedným z dôvodov bol nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily (či už na vysoko- alebo nízkokvalifikovaných pozíciách).

Dôvody sú rôznorodé, asi najčastejšie sa objavujú – nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily na domácom pracovnom trhu, v prípade vyššieho manažmentu je to nutnosť pokryť riadiace posty skúsenými odborníkmi a pod. Z

Zástupca verejného sektoru

Pri výbere zamestnanca zohrávala najdôležitejšiu úlohu jeho kvalifikácia, skúsenosti, prax v ... (danej oblasti – pozn. aut.) profesii a dobrý zdravotný stav.

Zamestnávateľ D

To nie je že kvalifikovaná pracovná sila, respektíve pri tých manažéroch, tu nenájdeš človeka, ktorý by mal dvadsať rokov skúsenosť s niečím... Teraz už je to lepšie ako to bolo, ale manažéra, ktorý by vyhovoval takej veľkej firme, ako sme my, proste nenájdeš, že by viedol globálne projekty, že by komunikoval s celým svetom.

Zamestnávateľ B

Na druhej strane sa ako kľúčová dispozícia zamestnancov ukázalo ovládanie cudzích jazykov. Táto schopnosť komunikovať plynule v cudzom jazyku u uchádzača o zamestnanie bola v niektorých prípadoch dôležitejšia ako samotná pracovná kvalifikácia.

Ono to záleží. Väčšinou berieme ľudí s vysokou školou, ale berieme aj ľudí so strednou školou, alebo s neukončeným vysokoškolským vzdelaním. ...väčšinou podmienkou je ...veľmi dobré ovládanie jazyka a druhá podmienka je potom, podľa popisu práce. Takže ja neviem, my vyslovene hľadáme ľudí, ktorí vydržia pri tej práci.

Zamestnávateľ B

Ak hľadáš niekoho dvojjazyčného, tak „native speaker“ je najlepší, lebo to je jeho materinský jazyk, tak nebude robiť tolko chýb a aj vie tie hovorové slová, tak to je výhoda. Ale keby bol Slovak, ktorý hovorí arabsky...

Zamestnávateľ B

Väčšinou je to z dôvodu potreby znalosti cudzích jazykov, to znamená, že je pre nás veľmi dôležitá skupina „jazykárov“, teda ľudí, ktorí ovládajú iný jazyk než je jazyk slovenský a iný než je jazyk anglický dokonca. (Takže vy sa orientujete na vysokokvalifikovanú pracovnú silu? – pozn. aut.) Na vyslovene kvalifikovanú pracovnú silu, dokonca by som povedal až vysokokvalifikovanú pracovnú silu. Vysokokvalifikovanú z hľadiska znalostí cudzích jazykov. Čo sa týka vysokej kvalifikácie, povedzme vzdelanostnej, je pravda, že sú to väčšinou vysokoškóľáci, ale nie sú to také vysokokvalifikované džoby až do tej oblasti, by som povedal, takej tej vedy a výskumu..., vyslovene vedeckovýskumné pozície tu nemáme... Skôr sa jedná o pozície v oblasti financií, kontrolingu, nákupu, to znamená prácu, kde je potrebné určité know-how, ale nie je to nejaké výsostne odborné know-how. To znamená know-how nadobudnuté praxou, ktoré sa na mnohých pozíciách dá nadobudnúť u nás. A pre nás je podstatný práve ten jazyk.

Zamestnávateľ C

...sú také pozície, kde zamestnanec komunikuje so zákazníkom a štandardne, nie všeci, nie všade a vo všetkých krajinách vedia ľudia anglicky a stále si potrebujú kupovať tie produkty alebo čokoľvek, a oni preferujú, ak s nimi niekto hovorí v ich jazyku... Tá práca nie je nejako zvlášť náročná, že popis práce, má tú angličtinu, aby rozumel firemnému jazyku a má ten jazyk, podľa toho, ktorú krajinu podporuje. To znamená, že keď sme teraz otvárali to nové oddelenie pre ... (danú krajinu – pozn. aut.), tak sme hľadali niekoho na ten jazyk, takže niekoho, kto hovorí plynule tým jazykom a anglicky...

Zamestnávateľ B

4.1.3. Poskytovanie asistencie migrantom a migrantkám pri príchode na Slovensko

Po príchode na Slovensko sa musí cudzinec zahlásiť na úrade cudzineckej polície, vybaviť si zdravotné poistenie, kúpiť si telefónnu kartu a zariadiť si iné praktické veci potrebné pre každodenný život na Slovensku. Niektorým zamestnancom poskytujú plný servis pri príchode zamestnávateľa (najmä vysokokvalifikovaným zamestnancom – profesionálom), ktorí si na túto asistenciu zväčša najmú špecializovanú agentúru, prípadne určia zamestnanca, ktorý má migrantovi pomôcť – asistovať pri všetkých potrebných formalitách, ale aj pri začlenení sa do chodu firmy. V iných prípadoch pomôžu migrantovi kolegovia, známi, prípadne všetko absolvuje sám.

Novoprijatým zahraničným zamestnancom sme poskytli plnú súčinnosť, prideliť sme im tlmočníka a spoločne vybavovali všetky formality potrebné pre pobyt na Slovensku. Rovnakú starostlivosť sme im venovali aj na pracovisku, až do obdobia, kým sa plne začlenili do pracovných kolektívov.

Zamestnávateľ D

Pre tých expatov, ...to je absolútne poskytnutá kompletná starostlivosť o nich. Až po zabezpečenie bývania, školy a škôlky pre deti a ďalšie. Čiže títo majú „full-servis“... To znamená, že im vieme pomôcť s doručovaním vecí na cudzineckú políciu, vieme im pomôcť so zorientovaním sa v zákonoch a tak ďalej. Ale väčšinou platí, že to už sú ľudia, ktorí sa na Slovensko už predtým presťahovali, teda už to je vybavené. Alebo sa prisťahovať chcú a už sú v tom procese, kedy na tom pracujú. Ak treba a toho človeka chceme, a chceme, aby prišiel rýchlo, tak sa mu snažíme pomôcť.

Zamestnávateľ C

...ak si nejaký vysokopostavený manažér, tak vieme ti poskytnúť servis. Napríklad môj šéf je z ... a on nešiel na cudzineckú políciu, ale všetko mu vybavovala agentúra. Takže agentúra mu vybavovala dočasné ubytovanie, aj takú tú orientáciu po meste... Ale to musí byť naozaj taký vysokopostavený manažér, že naozaj, keď je ten človek agent oddelenia, tak väčšinou sa spolieha na kolegov... (To najmete nejakú personálnu alebo sprostredkovateľskú agentúru? – pozn. aut.) To je vyslovene agentúra, že keď si sem prinesieme cudzinca, tak ona mu vybaví všetky doklady, aby boli doklady legálne a trebárs zoženie mu ubytovanie, prejde s ním realitky, aby ho agenti neklamali na nájomnom, základné veci...

Zamestnávateľ B

Okrem takýchto agentúr spolupracujú zamestnávateľa aj s medzinárodnými organizáciami, ktoré sa zameriavajú na sprostredkovanie stáží, študijných a dobrovoľníckych pobytov. Tieto organizácie nielen odporúčajú zamestnávateľom uchádzačov o zamestnanie, ale zároveň potenciálnemu zamestnancovi poskytujú servis pred, počas i po jeho príchode na Slovensko. Vybavujú mu pracovné povolenie, komunikujú s firmou, ktorá má záujem daného uchádzača zamestnať, migrantovi zabezpečia ubytovanie a sprevádzajú ho v prvých dňoch jeho pobytu na cudzineckú políciu, príp. pri vybavovaní iných potrebných formalít.

...ale my spolupracujeme s ... (študentská organizácia – pozn. aut.) a my na všetky tieto džoby... hlavne kvôli cudzineckej polícii, využívame ich. Teda že my im platíme za každú hlavu nejaké peniažky a táto organizácia zabezpečí to, že zoženie všetky doklady a zabezpečí víza. Ani nie že ich musia dostať, ale

ten proces, ktorý tam je, tak oni dávajú proste bacha na to, aby sa nič neokašlalo. Lebo stáva sa to, že keď ide cudzinec sám, tak mu povedia: Á, kolegyňa má pé-enku, príd'te inokedy, ale keď s nimi ide lokálny slovenský, tak si to už nikdy nedovolia. Takže týmto ... ľuďom („rádovým“ pracovníkom – pozn. aut.) platíme väčšinou túto organizáciu. ...A keď napríklad prídu na Slovensko, tak oni chodia každý deň na cudzineckú políciu a zisťujú status tých ľudí. No a je to super, lebo to, čo sa vrazí do týchto dokumentov z druhej strany, tak to približne stojí. ...oni tých ľudí prihlasujú na intráky, ...a takisto s nimi riešia, to sa volá, že cudzokrajné choroby, takže chodia s nimi na prehliadku kvôli cudzokrajným chorobám.

Zamestnávateľ B

Asistencia migrantovi po príchode na Slovensku môže vo veľkej miere pomôcť zjednodušiť celý proces. Práve takáto podpora pomôže prekonať migrantovi prvotné (nielen) jazykové bariéry.

Takže keď sem niekto príde, musíme ho vziať na cudzineckú políciu, v podstate by sa dalo predpokladať, že je to proces, ktorý by mohol daný stážista zvládnuť aj sám, ale nemôže. Na cudzineckej polícii nie sú ľudia, ktorí hovoria po anglicky, hovoria výlučne po slovensky... Takže je to veľmi problematické, lebo si so sebou musíš vziať nejakého Slováka, ktorý ti všetko vysvetlí, preloží, proste prejde s tebou celým procesom.

Zamestnávateľ A

Ako vyplynulo aj z prvej časti našej výskumnej správy, pri adaptácii na nové prostredie je veľmi dôležitá znalosť slovenčiny, prinajmenšom na základnej komunikačnej úrovni. Niektoré firmy preto zároveň poskytujú kurzy slovenského jazyka pre migrantov, prípadne im preplácajú časť finančných nákladov na súkromný jazykový kurz. Zároveň býva zamestnancom v niektorých firmách poskytnutá možnosť využívať služby tlmočníka – pri návšteve lekára, prvotnom zaúčaní do danej práce. Toto však platí najmä pre veľké firmy, ktoré zamestnávajú väčší počet migrantov a migrantiek.

Pre lepšiu adaptáciu pre život na Slovensku sme pre nich organizovali aj jazykové kurzy.

Zamestnávateľ D

Áno, my máme kurzy plošne – interne – takže ak ten tímlíder tímu pustí človeka, môže chodiť... A všetci cudzinci majú právo chodiť na slovenčinu... a externe si môžu tiež zaplatiť kurz, pričom my z toho nijakú čiastku neplatíme. Môžu si vybrať sami, ale musia priniesť diplom, že to absolvovali, a my to preplatíme.

Zamestnávateľ B

Samozrejme po príchode na Slovensko... sme im zabezpečili, aby porozumeli domácemu jazyku. Využili sme na to znalosti našich zamestnancov, ktorí hovoria ... (konkrétnym cudzím jazykom – pozn. aut.). Spočiatku ich sprevádzal tlmočník, na pracovisku mali prideleného svojho slovenského tútora, ktorý im vysvetľoval špecifiká práce a používanej technológie. Spoločnosť pre nich organizovala aj jazykové kurzy, aby sa čo najskôr adaptovali v novom prostredí. Na odbore ľudských zdrojov máme zamestnanca povereného sprevádzať ich hlavne pri vyšetreniach v zdravotníckych zariadeniach. Niektorí lekári si vyžadujú prítomnosť tohto tlmočníka, hlavne keď má zamestnanec absolvovať odborné vyšetrenie alebo operáciu, resp. je po pracovnom úraze a je potrebná zrozumiteľná komunikácia.

Zamestnávateľ D

4.2. Pracovné miesto a podmienky práce

4.2.1. Pracovná zmluva

Z hľadiska uzavretia pracovnej zmluvy sme na základe rozhovorov so zamestnávateľmi nezaznamenali žiadne formy diskriminácie alebo nerovného zaobchádzania. Hoci u jedného zamestnávateľa bola podpísaná pracovná zmluva so zamestnancami z inej krajiny pôvodu ako Slovenska iba v slovenskom jazyku.

...naši zamestnanci dostávajú dve verzie. Nedostávajú preklad do svojho jazyka, ale dostávajú preklad do angličtiny... Pričom máme za to, že keď berieme cudzinca, vždy musí vedieť buď slovensky alebo anglicky... Čiže preto je po anglicky ten kontrakt.

Zamestnávateľ C

Čiže my dávame štandardne kontrakt na skúšobnú dobu nejakú, potom dávame kontrakt na dobu určitú, ktorý následne býva predĺžovaný na dobu neurčitú. S tým, že väčšinou to býva tak, že podstatne skôr, než dôjde ku koncu tej doby určitej, niekoľko mesiacov predtým, zvykneme to predĺžovať na neurčito. Čiže máme to ako zábezpeku, ale v podstate sa niekoľko mesiacov predtým rozhodne o tom, že bude prijatý na dobu neurčitú. Čiže sú to úplne rovnaké podmienky na 100 % ako ostatní zamestnanci lokálni.

Zamestnávateľ C

...boli prijímaní po absolvovaní teoretického a praktického školenia na dobu určitú s trojmesačnou skúšobnou dobou. V súčasnosti majú už všetci pracovný pomer uzatvorený na dobu neurčitú. Pracovnú zmluvu majú vyhotovenú v slovenskom jazyku. Platia pre nich rovnaké pravidlá pracovnoprávneho vzťahu ako pre slovenských pracovníkov. Rovnako využívajú aj všetky sociálne benefity stanovené v podnikovej kolektívnej zmluve.

Zamestnávateľ D

4.2.2. Podmienky pri práci

Na základe rozhovorov so zamestnávateľmi sme neidentifikovali rozdielne podmienky pri práci migranta a zamestnanca pochádzajúceho zo Slovenska. Skupina vysokokvalifikovaných zamestnancov – profesionálov mala v rámci firmy vysokú pozíciu, ktorá však podľa zamestnávateľov zodpovedala ich práci a zodpovednej funkcii.

U nás nie, u nás sú na všetkých rovnaké požiadavky a my ich hodnotíme na základe popisu práce.

Zamestnávateľ B

Zahraniční pracovníci pracujú za rovnakých podmienok ako slovenskí. (Majú pracovníci, ktorí pochádzajú zo zahraničia rovnaké postavenie ako ostatní zamestnanci? – pozn. aut.) Absolútne. Opticky môže niekedy vyzeráť, že ten cudzinec je... platovo zvýhodnený... Ale je to len z dôvodu, že ten človek ovláda cudzí jazyk, ktorý je na Slovensku nedostatkový na takej úrovni, akú my potrebujeme. A napríklad ak takýto jazyk na trhu nie je..., alebo ak je ten jazyk na toľko výraznejšej úrovni, že vlastne z toho plynú iné povinnosti. To znamená, že on dostal plat zodpovedajúci svojej pozícii, a nemožno ho porovnávať so Slovákom, ktorý celkom slušne rozpráva daným jazykom. Keď máte napríklad cudzinca, ktorý nielen rozpráva špičkovo tým svojim rodným jazykom, ale je aj perfektne zorientovaný v reáliách. Čo je niekedy potrebné... To znamená, že jeho kvalifikácia pre daný džob je rozhodne vyššia. Takisto aj v oblasti nákupu. Keď je ten človek na lokálnom trhu zorientovaný dokáže presnejšie vyjednávať s danými firmami. Pretože pozná ten „background“ v danej krajine. Čo ten Slovak môže ovládať perfektne jazyk, ale nie vždy ovláda aj tie reálie. Potom vlastne ľudia, ktorí sú z danej krajiny, niekedy môžu mať aj rozšírenejšie kompetencie.

Zamestnávateľ C

4.2.3. Komunikačný jazyk na pracovisku

Komunikačný jazyk vo firme či organizácii, ktorý je platný pre všetkých zamestnancov, sa u rôznych zamestnávateľov odlišuje. V medzinárodných firmách a organizáciách je oficiálnym komunikačným jazykom zväčša angličtina, prípadne viacero rôznych jazykov, ktoré sú špecifické pre oblasť záujmu danej firmy.

Oficiálnym komunikačným jazykom v rámci spoločnosti je angličtina. To znamená na Slovensku samozrejme, pokiaľ je človek na pozícii, že musí byť v kontakte so slovenskými zákazníkmi, tak potrebuje pochopiteľne hovoriť po slovensky. Takisto aj ľudia, ktorí robia na marketingu... Ale aj tvorba zmlúv, kontraktov, právnik, ľudské zdroje... Ale v podstate zamestnanci, ktorí pracujú pre zahraničie, veľmi často tam majú manažéra cudzinca, ktorý nehovorí po slovensky, alebo hovorí po slovensky toľko, čo sa stihol naučiť za tú dobu, čo žije na Slovensku. A zásielky, aj prísun vlastne tých pracovných povinností..., zadania prichádzajú v anglickom jazyku. To znamená, že to je kľúčový jazyk pre nás. Nie je to ale na všetkých pracovných pozíciách. Máme napríklad aj obchodných zástupcov, ...tak tí nepotrebujú vedieť po anglicky.

Zamestnávateľ C

...To znamená, že top manažment hovorí len ... (vlastným - materským jazykom – pozn. aut.), stredný manažment slabo anglicky a slovensky, a stredný manažment slabo anglicky. Čiže slovenčina, alebo maďarčina, slovenčina a angličtina a slabá ... (konkrétny cudzí jazyk – pozn. aut.).

Zamestnávateľ E

4.2.4. Multikultúrne pracovisko a interkultúrna komunikácia

Skúsenosť s multikultúrnym pracovným prostredím mali všetci zamestnávatelia a hodnotili ju pozitívne. Zároveň si uvedomovali možnosti konfliktu. Firmy aj organizácie mali vypracované jasné etické kódexy, ktorým sa zamestnávatelia i zamestnanci museli na pracovisku riadiť. Žiadna z firiem nevyvíjala špeciálnu snahu o interkultúrny dialóg, resp. interkultúrne projekty, ktoré by podporovali interakcie medzi ľuďmi pochádzajúcimi z rôznych krajín. Predpokladom zamestnávateľov bolo, že ľudia, ktorí vo firme alebo organizácii pracujú, sú kozmopolitní a nie sú rigidní vo svojich názoroch a predstavách.

...títo ľudia sú dosť adaptabilní, to je aj tým, že sme taká veľká firma, tak tu by človek, ktorý je taký rigidný vo svojich preferenciách neprežil... Tak sú napríklad kultúrne veci, že ázijské krajiny fungujú ináč ako my. No všetko to ovplyvňuje „hiring“ (proces prijímania zamestnanca – pozn. aut.), proste keď vidíme človeka, ktorý by nesadol tejto kultúre, že z kultúrneho hľadiska je neviem hrubý, alebo si nevážia ženy, alebo je proti homosexuálom, alebo proti veriacim, tak my ho proste nezoberieme. ... (uchádzač o zamestnanie – pozn. aut.) musí prejsť štandardným procesom interview, ktorý je pre všetky krajiny rovnaký.

Zamestnávateľ B

...ľudia, ktorí so mnou pracujú sú naozaj otvorení a neboja sa robiť nové veci. ... ak máme nejakú myšlienku, že by sme mohli niečo spolu spraviť, niečo zmeniť – tak ideme do toho. ...Je to absolútne otvorené, takže ľudia, ktorí pracujú pre nás, sú absolútne interaktívni, oni sú podporovaní, aby boli aktívni...

Zamestnávateľ A

Ale máme tu také napríklad, že je tu jeden ... (zamestnanec hovoriaci po španielsky – pozn. aut.), ktorý učí kolegov španielčinu, sa neformálne stretnú, a on ich učí.. ono to funguje na multi-kulti premene...

Oni sa ale aj tak skupinkujú, varia si svoje jedlo, niektorí majú napríklad problém s jedlom, oni si nevedia zvyknúť na slovenskú stravu, takže spolu bývajú a si varia...

Zamestnávateľ B

...cudzinec v podstate v akejkoľvek krajine rieši úplne iné veci ako lokálny človek. To znamená, že kontakt v rámci komunity cudzincov je pre nich určite mimoriadne dôležitý. A veľmi často aj tie súkromné kontakty bývajú skôr s časťou tej cudzineckej komunity. ...tie problémy sú bližšie medzi tými cudzincami, lebo sú podobné. ...Tým že ich je relatívne pomenej..., oni spolu robia, oni sa poznajú, vedia o sebe, sú v kontakte. Čiže oni sa na neformálnej rovine sami dávajú dohromady na základe preferencií osobných...

Zamestnávateľ C

Máme s tým dobré skúsenosti. S veľkými problémami sme sa zatiaľ nestretli, hoci poznám z iných firiem kolegov, ktorí spomínali, že mali s tými spojené aj zásadnejšie problémy. Ale my sme sa nestretli s problémami. Sú tu možno také tie drobnosti, kedy jedna vec v angličtine, keď si ju povedia ľudia z rôznych krajín, myslia tým niečo iné a môžu z toho vyvstať následne nejaké nezrovnalosti. Mali sme napríklad prípad, kedy gestikulácia, ktorá je na Slovensku bežná, bola kolegom z inej krajiny vyhodnotená ako mierne útočná alebo nepriateľská. Ale nikdy to nešlo do nejakých extrémov a vždycky sme si to nejakým spôsobom vysvetlili. Bolo to bez problémov, nemali sme nejaké vážne problémy. Máme aj nejaké školenia v rámci medzikultúrnej komunikácie pre ľudí, ktorí riadia takéto tímy.

Zamestnávateľ C

Niektoré firmy poskytujú svojim zamestnancom (najmä riadiacim pracovníkom na vyšších postoch) školenia, ktoré by mali zabrániť nedorozumeniam v multikultúrnom prostredí pracoviska. Tieto školenia bývajú v základnom balíku najdôležitejších školení, ktoré musí pracovník v prvých rokoch zamestnania absolvovať, keďže táto multikultúrna skúsenosť je ich každodennou praxou.

Je to súčasť nášho vzdelávacieho programu... Ľudia, ktorí robia v biznise pre Slovensko, v tej obchodnej časti, tak takéto školenia bežne nedostávajú. Oni sa veľmi často pohybujú v medzinárodnej oblasti, veľmi často chodia do zahraničia a sú vo veľmi pravidelnom kontakte s ľuďmi z iných krajín, a tam sa to tak cibří, trochu tie rozdiely... Oni majú aj v podstate, dá sa to tak nazvať, aj zákazníkov v zahraničí. To znamená, že to sú ľudia, ktorí minimálne komunikujú s ľuďmi na Slovensku, ale práve väčšinu ich činnosti tvorí komunikácia so zahraničím, komunikácia s ľuďmi v inej kultúre. Iná kultúra z tohto pohľadu je aj Česká republika... Je to základom balíka školení, ktoré ten človek v prvom roku alebo v prvých dvoch rokoch dostane.

Zamestnávateľ C

Zároveň sa táto skúsenosť týka všetkých zamestnancov v medzinárodných firmách, keďže pracovisko je multikultúrnym priestorom.

V oblasti biznisu, kde sú tí ľudia v denno-dennom kontakte s rôznymi kultúrami a veľmi sa točia tam tie mítingy, kde tí ľudia majú aj veľmi blízke vzťahy, že to nie je jeho zákazník, ale sú to blízki kolegovia, tak tam sa to v podstate tak nejako samé živí. Ale ten seminár je v podstate k dispozícii, a keď niekto na neho chce ísť, tak môže.

Zamestnávateľ C

V medzinárodných firmách mali zamestnávatelia vypracované oficiálne stratégie ku kultúrnej a sociálnej diverzite. Tieto stratégie boli vytvorené v ich materských spoločnostiach. Podľa vyjadrení zamestnávateľov tieto stratégie zohľadňujú najmä veľmi diverzifikované multikultúrne prostredie v krajinách západnej Európy, pričom na Slovensku diverzita ešte nie je taká rozsiahla, a preto zamestnávatelia nevykonávajú žiadne zásadné aktivity v tejto oblasti.

Na nadnárodnej úrovni máme dokonca aj „Diversity Department“, ktorý sa v ... (európskej centrále firmy – pozn. aut.) venuje týmto otázkam. Sledujeme teda tieto veci. Lokálne je za túto oblasť zodpovedné oddelenie ľudských zdrojov, ale nejaké zásadné aktivity v tejto oblasti nevykonávame.

Zamestnávateľ C

4.3. Diverzita podľa rodu a veku

Pokiaľ ide o podiel mužov a žien s migrantským pozadím na trhu práce, celkovo bolo reflektované vyššie zastúpenie mužov než žien. Tento pomer vyplýva aj z oficiálnych štatistík Štatistického úradu SR.⁵⁴

Podiel mužov a žien je zhruba taký... Zase, ja tak trošku oddeľujem tú časť, ktorá je obchodne orientovaná tu na Slovensko, a ktorá je fungujúca nadnárodne. Tá nadnárodná časť sa do veľkej miery zaoberá činnosťou financií, ľudských zdrojov a administratívy nákupu. Z čoho vyplýva to, že sú to džoby, ktoré do veľkej miery sú na Slovensku takzvané „ženské“, historicky. Klasicky máte, ak dôjdete na akékoľvek finančné oddelenie, tak väčšinou sú tam ženy... Takže niežeby sme nechceli, ale keď prijímame ľudí, tak už len vôbec ten záujem zo strany uchádzačov je prevažne z tej ženskej časti. A to potom znamená, že ten pomer tam je 85 % žien a zvyšok sú muži, približne. A mierne je to posunuté zas v tej obchodnej časti spoločnosti smerom k mužom. Ale myslím, že aj tam je tak, že cez polovicu sú to ženy... Takže skôr to vyplýva z povahy tých pracovných pozícií, ako aj zo záujmu ľudí. Čiže my nikdy nevyklúčujeme muža alebo ženu na danú konkrétnu pracovnú pozíciu, ...my berieme ľudí podľa kvality človeka. A celkový pomer za našu spoločnosť je tuším 70 ku 30, ženy voči mužom. Čo sa týka cudzincov..., sú tam aj ženy. Prehľad presný nemám, ale myslím, že to je fifty-fifty približne... Dokonca druhú najvýznamnejšiu pozíciu, respektíve jednu z dvoch najdôležitejších pozícií vo firme zastáva žena.

Zamestnávateľ C

No máme také nejaké neoficiálne „guideliny“, že by to malo byť fifty-fifty, ale máme niekedy aj čisto mužské tímy, ale aj čisto ženské... ale nie je to také prísne ako v ... (iných západných krajinách, pozn. aut.). My tu také nemáme.

Zamestnávateľ B

Keďže sa nám podarilo osloviť najmä medzinárodné firmy, vekový priemer v daných firmách bol nízky: okolo 27 – 28 rokov. Avšak celkový vekový priemer cudzincov pracujúcich na Slovensku sa zdá byť odlišný, možno však konštatovať, že ide o ľudí v produktívnom veku.⁵⁵

U nás je vekový priemer 27 rokov, my sme dost' mladý kolektív, takže tí starší ľudia sa tam nemusia cítiť dobre a odídu sami.

Zamestnávateľ B

Vekový priemer v spoločnosti je okolo 28 rokov. Vekový priemer cudzincov je podľa mňa vyšší. ...Jedni sú „expati“ a druhí sú tí lokálni cudzinci, čo tu žijú alebo prišli žiť na Slovensko... Keď hovorím o „expatoch“, tak na transfery, takzvané rotácie sa posielajú predovšetkým manažéri. To znamená, že sú to ľudia predovšetkým skúsenejší a z toho vyplýva, že majú vek mierne vyšší oproti tomu nášmu priemeru. Sú to ľudia, ktorí už majú niečo za sebou, ktorí už aj v spoločnosti niečo dokázali a ich vlastne pošlú na nejaký ďalší „assignment“ do zahraničia... Čiže ten vekový priemer tam je logicky vyšší. Na tie pracovné pozície, keď hovoríme o tej skupine cudzincov tu žijúcich, tam je zas vekový priemer trochu nižší. Môže to byť ten vekový priemer zhruba okolo 28 rokov... A dôvod je ten, že mnohí tí cudzinci sú skutočne ľudia, ktorí sem prišli za účelom žiť so svojím životným partnerom.

Zamestnávateľ C

⁵⁴ Štatistika zahraničného sťahovania v Slovenskej republike v roku 2009. Štatistický úrad SR, Bratislava 2010.

⁵⁵ Štatistika zahraničného sťahovania v Slovenskej republike v roku 2009. Štatistický úrad SR, Bratislava 2010.

4.4. Skúsenosti zamestnávateľov s právnym systémom

4.4.1. Legalizačný proces a odporúčania na zmenu

V podstate všetci zamestnávatelia sa zhodli na tom, že legalizačný proces, ktorý je spojený s pozvaním cudzinca za účelom zamestnania, je na Slovensku nesmierne zdĺhavý, zložitý a neflexibilný. Imigračnú politiku Slovenskej republiky označili zamestnávatelia za príliš reštriktívnu, odrážajúcu negatívny postoj a obavu štátnych orgánov z imigrácie.

V porovnaní s krajinami v strednej Európe má Slovensko jeden z najťažších procesov získavania pobytu. Ak to porovnáme s Maďarskom, tak tam majú oveľa ľahší celý proces. Len aby som uviedol príklad: ak chceme sem priniesť človeka z Indie, ktorý by mal pracovať v nejakej spoločnosti, to znamená, že tento človek má už pracovné povolenie a víza. Tento proces na Slovensku môže zabrať od troch mesiacov do jedného roka... Pokiaľ ide o Maďarsko, ten istý proces tam zaberie jeden až tri mesiace. To je zo skúsenosti, ktorú už máme... ale pre mňa to vypovedá za všetko – je to naozaj veľký rozdiel.

Zamestnávateľ A

Proces legalizácie pobytu migranta alebo migrantky na Slovensku zahŕňa vybavenie si pracovného povolenia a následne víza, čiže povolenia na vstup na Slovensko. Niektorým zamestnávateľom sa zdal proces neprehľadný, bez spätnej väzby a interaktívnej komunikácie.

Takže ako prvé zo všetkého musíte požiadať o pracovné povolenie na Ústredí práce. V tomto zmysle, od chvíle keď tam podáš všetky nutné dokumenty, to trvá jeden mesiac, kým sa vyjadria, či dostaneš pracovné povolenie, alebo nie. Takže oni majú na to jeden mesiac, ale vždy môžu povedať samozrejme nie. Ale oni ti nikdy nevysvetlia, prečo napríklad zamietli tú žiadosť... Takže to zaberie jeden mesiac, potom oni pošlú žiadosť sem na Slovensko na cudzineckú políciu, a potom ešte treba čakať tri mesiace. Takže po tom všetkom my už máme štyri a pol mesiaca čakania. Po troch mesiacoch oni môžu akceptovať tú žiadosť, alebo odmietnuť. Ak by však našli akúkoľvek chybu v aplikácii, hocičo by chýbalo, musí ísť človek celým procesom odznovu.

Zamestnávateľ A

...je to veľmi zložitý proces – pozvať sem niekoho, a ak niekedy náhodou zabudneš na nejaký detail v danom procese, musíš začať všetko od začiatku. Takže je to veľmi komplikované v tomto zmysle.

Zamestnávateľ A

...No áno, ten proces legislatívny je úplne hrozný. To je príšerné, neprajné. Tá politika naša imigračná je taká, že dostane na Slovensku azyl desať ľudí. Ja neviem, koľko dostane víza na prácu, ale to podľa mňa nebude viac... Oni sa proste šialene boja tej imigrácie, že nás tu všetci zaplavia...

Zamestnávateľ B

Okrem celkového reštriktívneho postoja imigračnej politiky, predstavitelia zamestnávateľov zdôraznili, že celý legislatívny proces je zahŕtený byrokraciou, je neflexibilný a neschopný reagovať na zmeny situácie a nové požiadavky jednotlivcov, organizácií a firiem. Tento rozdiel vyplynul najmä z porovnania pravidiel vstupu na územie Slovenska, platných pre občanov EÚ a občanov pochádzajúcich z krajín mimo EÚ. Táto nerovnosť vo vstupe na Slovensko platila bez rozdielu kvalifikácie a účelu pobytu. Takže aj v prípade, ak si zamestnávateľ vytipoval zamestnanca v krajine mimo EÚ a potenciálny zamestnanec dostal na Slovensku pracovné povolenie, bol proces rovnaký, akoby migrant plánoval vstup na územie Slovenska sám a bez jasného zamestnania, za iným účelom.

Takto: ja chápem, že existujú určité dôvody na to, že sú určité obmedzenia pre prílev cudzincov do krajiny, že sú na to potrebné určité povolenia a tak ďalej. V rámci Európskej únie je to fajn, v podstate je to super... Čo by sme my uvítali určite je, ...keby bolo možné rozlíšiť kategóriu ľudí, ktorí prídu na

Slovensko z nejakého dôvodu a chcú sa tu proste usadiť, chcú tu žiť a pracovať. Okej, tu chápem, že existujú nejaké dôvody na to, aby štát skúmal prečo, a že to trvá nejakých 90 dní. Napríklad povolenie na pobyt, a keď k tomu prirátate pracovné povolenie, tak to trvá 120 dní. Pokiaľ to absolútne špičkovu nadväzuje. Pokiaľ máte non-EÚ cudzinca, tak vám reálne to jeho vybavenie trvá minimálne 4 mesiace od momentu, kedy vy podáte žiadosť o pracovné povolenie a to iba v prípade, ak to všetko ide dobre. Nehovoriac o tom, ak mu tu následne chcete dotiahnuť aj rodinu, pretože ak to má byť človek, ktorý tu má určitú dobu fungovať, tak nechcete roztrhať jeho rodinu. Čiže ak je s tým spojené nejaké zlučovanie rodiny a podobne, tak to je katastrofa.

Zamestnávateľ C

...tie skúsenosti sú príšerné, preto aj máme tú spoluprácu s medzinárodnou organizáciou – lebo ten proces strašne dlho trvá. Ten proces – od podania žiadosti, po vydanie víza – ten rozhodovací čas je deväťdesiat dní. To znamená, že čokoľvek sa s tými dokladmi stane, tak jednoducho ten proces sa o deväťdesiat dní predĺži. No a stojí to strašne veľa peňazí – teda nás to nestojí nič... Ale kandidáta to všetko stojí, celý ten proces, asi päťsto eur. Lebo všetky doklady musia byť notársky overené a preložené iba tam (na ambasáde, v krajine pôvodu kandidáta – pozn. aut.). A keď to má všetko preložené, tak to pošle na konzulát a konzulát povie, že dobre, ale my posielame diplomatickú poštu iba dvakrát mesačne, lebo je to drahé. Takže ak to náhodou premešká, tak tie papiere tam čakajú dva – tri týždne, kým to pošlú znova... potom sa každý deň pýtaš, či už to prišlo, či neprišlo. Potom ak tam je niečo podozrivé v tej zásielke, tak to ešte preženú cez ministerstvo zahraničných vecí, takže ďalší týždeň zdržanie. Tak niekedy ti povedia, že sa to stratilo, takže celé odznova. Raz sa nám to stalo... Len kým prídu dokumenty na Slovensko okrem EÚ, tak to trvá mesiac, a potom musíš čakať ďalšie tri mesiace na víza. No a my sme to vlastne skúšali tak, že sme tam volali... ale oni ti do telefónu nepovedia vôbec nič...

Zamestnávateľ B

Ako sa píše v *Národnej správe o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie na roky 2008 – 2010* je prioritou Slovenskej republiky uprednostňovať domácu pracovnú silu, pričom zamestnávanie migrantov sa chápe iba ako doplnkový zdroj pracovných síl.⁵⁶ Dosahy tejto štátnej stratégie možno pozorovať i v praxi, kedy je pri žiadosti o pracovné povolenie migranta potrebné prejsť zdĺhavou byrokratickou procedúrou, bez ohľadu na sféru práce, vykonávanú pozíciu a zamestnávateľa. O tejto skúsenosti hovorí nasledujúca výpoveď.

Napríklad... treba jednoznačne dokázať, že na Slovensku neexistuje človek, ktorý by ten džob mohol robiť. Takže my musíme kvázi našívať každú jednu žiadosť na toho kandidáta. Takže ak je to účtovník a má osem rokov praxe, tak ja musím napísať, že hľadáme presne človeka, ktorý má osem rokov praxe, presne z tejto školy musel vyjsť a presne tento odbor. Jednoducho musí sa to našívať takto presne, lebo inak ti to neschvália...

Zamestnávateľ B

⁵⁶ „Na základe Prognózy vývoja zamestnanosti do roku 2015 predpokladaný vývoj zdrojov pracovných síl naznačuje, že prírastky ekonomicky aktívnych obyvateľov v najbližšom období by mohli pokryť požiadavky trhu práce v SR. Výsledky prognózy naznačujú, že riadenie migračnej politiky v SR bude potrebné zamerať najmä na obdobie po roku 2010, keď sa síce stále ešte očakávajú prírastky ekonomicky aktívnych obyvateľov, ale budú výrazne nižšie ako v období pred rokom 2010. Vzhľadom na situáciu na trhu práce je prioritou SR zvyšovať zamestnanosť z vnútorných zdrojov prostredníctvom aktívnych opatrení na trhu práce vrátane programov zameraných na vzdelávanie a prípravu pre trh práce a záujemcov o zamestnanie. Zamestnávanie migrantov sa chápe ako doplnkový zdroj pracovných síl“. (Národná správa o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie na roky 2008 – 2010. Dostupné na:

<http://www.fsr.gov.sk/ews3/files/1271/narodna-sprava-o-strategiach-socialnej-inkluzie-2008-2010.pdf>

Celkový postoj štátnych inštitúcií a právneho systému, ktorý sa vzťahuje na pobyt migrantov na Slovensku, sa viacerým respondentom zo skupiny zamestnávateľov zdal jednoznačne reštriktívny.

...ak by som sa pozrel na toto všetko z pohľadu niekoho, kto na Slovensko prichádza, tak by som si povedal, ok, ale tu je tak veľa byrokracie, že sa zdá, že Slovensko nechce, aby sem prichádzali cudzinci, a toto je dojem, ktorý má veľa ľudí.

Zamestnávateľ A

Odporúčania zamestnávateľov

Z rozhovorov so zamestnávateľmi vyplynuli aj niektoré jasné odporúčania, kde by videli možnosti pre zmenu v legislatívnom procese. Predstavitelia zamestnávateľov navrhli urýchliť proces legalizácie pobytu jednotlivca v prípade, ak ide o človeka, ktorý má už na Slovensku uzavretý pracovný kontrakt a je mu ponúknutá pracovná pozícia. Zároveň navrhli, aby bol celý proces špecifickejšie zameraný na jednotlivé skupiny, ktoré by zohľadňoval kvalifikáciu zamestnanca, sféru zamestnania, zamestnávateľa, pričom by na základe toho boli vytvorené kategórie migrantov s pre nich charakteristickými podmienkami prístupu na slovenský trh práce.

Ale ako skutočne by bolo dobré rozdeliť ten proces na tých, čo prichádzajú v rámci spoločnosti ako odborníci. A to nemusia byť len manažéri, ale aj rôzni odborníci v určitej konkrétnej oblasti, čo sa na lokálnom trhu práce vôbec nenachádzajú. Toto by som videl ako možnosť.

Zamestnávateľ C

To znamená, že ak by bolo možné rozdeliť to, že keď človek prichádza v rámci jednej firmy, ak ho korporácia presúva z jednej krajiny do druhej, je tu na nejakú dobu určitú a je sem v podstate našou spoločnosťou vysielaný, len z inej pobočky, následne má miesto určenia ešte niekde inde zase, čiže je tu dočasne, vidím to trochu inak. Vidím v tom dosť veľký rozdiel v porovnaní s tým, keď tu niekto príde žiť, lebo si tu našiel partnera a rozhodli sa, že Slovensko je krásne, alebo má ten človek nejaké iné dôvody, tak chápem, prečo je potrebné to skúmať. Ale rozhodne by som, ak by som na to mohol mať vplyv, išiel do toho, aby sa zjednodušil, a hlavne skrátil, brutálne zrýchlil ten proces príchodu cudzincov v rámci spoločnosti nejakej. Lebo tam nie je žiadna výnimka, žiaden rozdiel a firma nemá problém sa o toho človeka postarať. My im napríklad vkladáme kauciu na účet, aby vedeli preukázať dostatok zdrojov na život. A vybavujeme im aj papiere, nejaké splnomocnenia, ale tej lehote 120 dní, tomu sa nijak nevyhneme. Je to hrozne zdĺhavé.

Zamestnávateľ C

Súčasne odporučili prehľadniť jednotlivé formuláre, ktoré sú potrebné na vybavenie pobytu pre cudzinca. Dôležitou sférou, ktorá väčšine zamestnávateľov spôsobovala problémy, boli chýbajúce informácie o celom legalizačnom procese, možnosť podávania informácií úradníkmi a vyhľadávania informácií na internete.

...úplne by stačilo, keby sme dostali informácie – bola by tabuľka, mali by sme heslo, a ty ideš a pozrieš sa, v akom je to stave (udeľovanie víz – pozn. aut.), čo chýba, aké dokumenty a toto nie je veľká robota... Alebo mať tam tlmočníka do angličtiny, naši zamestnanci deväťdesiat percent z nich hovorí po anglicky – tak stačilo by tam ... (na cudzineckej polícii – pozn. aut.) mať tlmočníka, a hneď by sa to uľahčilo... Otváracie hodiny.. mne najviac chýba, ja si vždy všetko hľadám na webe, a ten web je v tomto ohľade strašný, sú tam nejaké zákony, ale nejaký reálny výstup z toho webu nedostaneš... nemôžeš sa dopredu objednať – prečo? Prečo si nemôžeš zobrať čakačku? Ja si skôr myslím, že tie veci nejdú, lebo to niekto nechce... To nie sú také veci, že na to potrebuješ peniaze, to sú základné veci, že keby sa chcelo, tak sa to spraví... Tam by som začala... tam je milión vecí, čo by sa dalo z druhej strany zlepšiť...

Zamestnávateľ B

4.4.2. Skúsenosti zamestnávateľských organizácií s cudzineckou políciou

Zarážajúce skúsenosti (nielen) zamestnávateľov boli práve s inštitúciou cudzineckej polície. Zástupcovia a zástupkyne firiem zdôrazňovali, že cudzinecká polícia sa nachádza iba v krajských mestách, čo vo veľkej miere komplikuje celý proces žiadania a predĺžovania legálneho pobytu migranta. Kritizovaná bola tiež nutnosť hlásiť i najmenšiu zmenu v adrese bydliska, a to aj v prípade, ak sa zmena bydliska netýkala mesta, ale iba ulice v danom meste.

...Všetci cudzinci sú povinní hlásiť sa na cudzineckej polícii. Pomohlo by nám, hlavne ... zamestnancom (zo zahraničia, pozn. aut.), keby bolo oddelenie cudzineckej polície v našom okresnom meste... V prípade, že zamestnanec mení bydlisko, musí sa ihneď hlásiť so zmenou údajov na cudzineckej polícii. Problémom je, keď bude musieť v tomto prípade cestovať na cudzineckú políciu do krajského mesta ... Možno by stálo za úvahu, aby v prípade, ak sa cudzinec presťahuje v rámci jedného mesta, teda zmení len ulicu a číslo bytu, respektíve domu, nemal povinnosť hlásiť túto zmenu.

Zamestnávateľ D

Sťažnosti boli spojené s viacerými dimenziami fungovania cudzineckej polície. Kritizované boli napríklad zlé podmienky na úrade cudzineckej polície, kde musia migranti a migrantky čakať dlhé hodiny v rade v podmienkach, ktoré nie sú účelu dostatočne prispôbené (kapacitne, priestorovo). Odporúčané bolo zavedenie čakacích lístkov alebo možnosti objednania sa na presný deň a hodinu. Zároveň zamestnávatelia označovali celý legalizačný proces ako problematický.

...Takže v podstate ten systém je taký, že ráno sa otvára cudzinecká polícia a ... tam stoja tí cudzinci, samozrejme, väčšinou aj skôr, aby boli prví... Sú tam tie poradovníky. A keď si zoberiete, že sem prichádzajú ľudia, ktorí si sem prišli privyrobiť, pretože v ich krajine je horšia ekonomická situácia a oni si tu chcú zarobiť... Keď tam ale má stáť polhodinu pred otvorením v mraze mínus 15 stupňov zahraničný manažér... Viete, on sem v podstate prináša know-how. Nejde tu vykonávať manuálnu robotu, neberie prácu nikomu lokálnemu... A tento človek to absolvuje úplne rovnakým spôsobom, takže toto je také trošku komplikované. Alebo sa tam ide postaviť niekto z personálneho oddelenia veľkej nadnárodnej spoločnosti. Alebo tam pošleme niekoho z agentúry, ktorú musíme za drahé peniaze platiť, aby si to tam išiel odstáť... Minimálne by som tam dal aspoň nejakú čakáreň už pre tých chudákov, čo si sem chcú prísť zarobiť. Už len z ľudského hľadiska sú tam tie podmienky skutočne zvláštne. Oni tí ľudia sú fajn, tí policajti, nie sú nijakým spôsobom hrubí, nie sú neprijemní. Niektorí možno majú nejaké tie, ešte z minulosti, návyky, ale sú v pohode...

Zamestnávateľ C

Zároveň niektorí upozornili na rozdielny výklad zákonov a povinností týkajúcich sa migranta, keď proces žiadania o rovnaký pobyt bol u troch žiadateľov odlišný. Problém vidia i v neschopnosti úradníkov na cudzineckej polícii hovoriť cudzími jazykmi, resp. zabezpečiť tlmočníka, čo môže často viesť k nedorozumeniam.

...mali sme kolegov troch z ... (inej krajiny pôvodu – pozn. aut.), ktorým bolo potrebné vybaviť povolenie na trvalý pobyt. ...každému z nich povedali rôzne podmienky... Každému povedali iné... Všetci tam hovoria po slovensky, nikto po anglicky. Musí tam človek ísť na šiestu, aj štyrikrát ho nechajú prísť, a pošlú ho po niečo. Majú rôzne otváracie hodiny... pre Bratislavu je iba jeden úrad... A tam si zober, že prídeš ráno, tam už päťdesiat cudzincov čaká..., to je katastrofa... Všetky formuláre majú na webe, takže keď viem, čo mám použiť, tak si to stiahnem, ale ak neviem, čo mám použiť, tak som v keli, lebo oni mi neporadia – pre istotu vypisujeme všetko dvakrát.

Zamestnávateľ B

My sme napríklad mali nejaké problémy s komunikáciou s cudzineckou políciou, keďže tam nie sú ľudia, ktorí hovoria po anglicky, takže tá komunikácia je ťažká. Už máme príklady, kedy došlo k nedorozumeniu. Ja presne neviem, čo sa stalo, iba som bol o tom informovaný...

Zamestnávateľ A

4.5. Postoje k diskriminácii

Z hľadiska diskriminácie migrantov na trhu práce SR zamestnávateľa nereflektovali žiadny rozdiel medzi postavením migranta - cudzinca a občana SR. Avšak upozornili na to, že práve legislatíva nepriamo znevýhodňuje postavenie migrantov a migrantiek v procese participácie na trhu práce, keď priamo zložitosť legalizačného procesu často odrádza zamestnávateľov od zamestnania migranta s požadovanou kvalifikáciou.

(Myslíte si, že postavenie zamestnanca, ak je cudzinec, a postavenie zamestnanca – Slováka na pracovnom trhu je rovnaké? – pozn. aut.) Aj je, aj nie je. Lebo v prvom rade hľadáme zamestnancov na Slovensku, hľadáme Slováka. Nedá sa to považovať za jasnú diskrimináciu. Ak totiž príde dvadsať prihlášok na nejakú prácu a devätnásť z nich pochádza z inej krajiny a dvadsiaty je Slováčok, tak voláme Slováčkov a čakáme, ako sa on vyjadrí. Ale to nie je preto, že oni sú z ... (inej krajiny – pozn. aut.), ale preto, že „hiring“ Slováka urobíme za dva dni, keď máme šťastie. Aj keby z ... (akejkolvek krajiny – pozn. aut.) išiel, to proste trvá tri mesiace. Takže ak hľadáme nových ľudí, hľadáme v prvom rade na Slovensku, a až potom hľadáme v zahraničí. Istým spôsobom je to diskriminácia, lebo zamietneme tých cudzincov, lebo by sme museli čakať ešte tri mesiace na tie víza...

Zamestnávateľ B

Jediným príkladom diskriminácie zo strany zamestnávateľa bola skúsenosť, keď manažér, ktorý hľadal do svojho pracovného tímu človeka, vyslovene žiadal, že nechce, aby bol na miesto najatý človek pochádzajúci z inej krajiny.

...áno mala som manažéra, ktorý mi priamo povedal, že nechceme tu inojazyčného človeka, lebo z praktického pohľadu, keď sú tu všetci Slováci, tak sa nejaké veci strácajú v preklade... Ale zase druhý povedal, že ja chcem iba anglicky hovoriaceho, aby som dvíhol úroveň angličtiny v tíme.

Zamestnávateľ B

Stratégie na predchádzanie diskriminácii

Podľa výpovedí zamestnávateľov ešte žiadny z nich neriešil prípad diskriminácie. V medzinárodných firmách sú aj na tieto scenáre pripravení, keďže existujú špeciálne smernice a etické kódexy, ktoré presne definujú, čo je diskriminačné správanie a čo robiť v prípade diskriminácie na pracovisku. Aj keď nie sú interné smernice spoločností vo vzťahu k diverzite a antidiskriminácii detailne rozpracované, v súčasnosti už existuje na úrovni niektorých zamestnávateľov povedomie o dôležitosti a citlivosti týchto tém.

V tomto máme čistý štít, v tomto máme „guideliny“, že sa z toho nedá veľmi vykrútiť ani interne vo firme. Čiže taká tá interná spravodlivosť funguje vo firme. A nie, nestretol som sa teda s tým...

Zamestnávateľ C

...my máme veľmi silný etický kódex, a tým pádom, že tí ľudia nie sú Slováci, tak tá úroveň je tu iná. Ale je to aj o tom, že tu je iná hierarchia... ja mám nad sebou viac ľudí, ktorým dodávam akoby svoje služby. Takže tým decentralizuješ tú moc alebo autoritu, a tí ľudia sa nemôžu k tebe správať... lebo by sa na to prišlo.

Zamestnávateľ B

Určite sme sa týmto aspoň trochu zaoberali. Tým, že sme nadnárodná spoločnosť, v podstate globálna, toto sú veci, ktoré sa nezmietajú zo stola, že o tomto sa nebudeme baviť. Existuje povedomie o tom, že toto je veľmi citlivá oblasť. Toto povedomie je veľmi široké. Máme to dokonca v takzvaných „Vision and Values“, respektíve „Code of Conduct“. Teda kódex správania sa zamestnancov, ktorý každý zamestnanec podpisuje. Svojím podpisom potvrdzuje jeho prevzatie a zaväzuje sa ho dodržiavať. A tam je vlastne súčasťou toho hodnota tolerancia voči iným kultúram a dodržiavania základných morálnych hodnôt. Čiže máme to aj inštitucionalizované, aj keď to tam nie je do detailov vysvetlené. Minimálne je to však vyjasnené do takej miery, že všetci vieme, že tuto sa hýbeme na citlivej pôde. Čiže ak by také niečo prišlo, príde to určite na personálne oddelenie a personálne oddelenie v tom momente kontaktuje ďalej oddelenie smerom nahor... a tam je výhybka na „Diversity Department“, a už sa to potom rieši na globálnej úrovni na základe skúseností z iných krajín. Na základe poradenstva s lokálnymi právnikmi by sme sa tým rozhodne zaoberali. Negatívny obraz, ktorý môže z tejto témy veľmi ľahko vyplývať, je absolútne zbytočný a veľmi ľahko sa k nemu v podstate dá prísť. To je v podstate niečo, čo je ľahšie riešiť, než potom spätne naprávať.

Zamestnávateľ C

My máme interné predpisy. Vždy keď by sa niečo stalo, tak to riešime interne, máme aj etický kódex, a keďže stále sa stretávame s kultúrnou diverzitou – my máme kanceláriu aj v ... (rôznych krajinách sveta – pozn. aut.), takže musíme byť veľmi otvorení a flexibilní.

Zamestnávateľ A

5. NIEKTORÉ PODOBY ZNEUŽÍVANIA A DISKRIMINÁCIE MIGRANTOV A MIGRANTIEK

Mapovanie skúseností migrantov a migrantiek na trhu práce, ich prístupu k zamestnaniu a skúseností na pracovisku, odhalilo situácie naznačujúce porušovanie niektorých právnych predpisov a ľudských práv. Pre hlbšie porozumenie podmienkam migrantov a migrantiek na trhu práce a pre lepšiu ilustráciu existujúcich znevýhodnení a diskriminácie sme vybrali najčastejšie alebo najkontroverzejšie podoby skúseností tejto skupiny. Uvádzané prípady môže napomôcť porozumieť konkrétnym podobám znevýhodnenia a diskriminácie, ilustrujú aké podoby môžu ohrozenia migrantov a migrantiek na trhu práce nadobúdať. Každý z nich je doplnený o legislatívnu rovinu a sprevádza ho právny komentár.

Prípad 1: Rozdielne mzdové ohodnotenie u pracovníkov – migrantov a pracovníkov – zo Slovenska za tú istú prácu

Viacero výpovedí sa opakovane vracalo k problému rozdielneho mzdového ohodnotenia za rovnakú prácu u pracovníkov zo zahraničia a domácich. Tieto praktiky naznačujú isté zneužívanie práce migrantov. Skúsenosť s takýmto zaobchádzaním zažila napr. migrantka, ktorá pricestovala na Slovensko s priateľkou. Tá už bola zamestnaná v spoločnosti, ktorá zamestnávala migrantov vo výrobnjej sfére. Spoločnosť zamestnávala väčší počet pracovníkov zo zahraničia, z jednej konkrétnej krajiny pôvodu. Spoločnosť sa zaručila zabezpečiť aj potrebné formality pracovníkov, ako je pracovné povolenie. Mzda za prácu sa však medzi pracovníkmi zo zahraničia a pracovníkmi zo Slovenska značne líšila. V tej dobe to bolo 25 slovenských korún za hodinu pre migrantov a 50 korún pre pracovníkov zo Slovenska. Stalo sa aj to, že tí pracovníci, ktorí sa sťažovali, boli zo zamestnania prepustení.

KOMENTÁR: Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z., § 13 ZP) ako aj antidiskriminačný zákon (zákon č. 365/2004 Z. z., § 2 ADZ) zakazujú diskrimináciu zamestnancov (napríklad aj z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, viery, náboženstva, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine a pod.). Zamestnávateľ je povinný zaobchádzať so zamestnancom v súlade so zásadou rovného zaobchádzania, ktorá sa pre oblasť pracovnoprávných vzťahov vzťahuje aj na podmienky výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania a prepúšťania [§ 6 ods. 2. písm.b) ADZ]. Jedinou prípustnou výnimkou je rozdielne zaobchádzanie vo vzťahu k migrantom a migrantkám, ktoré vyplýva z podmienok vstupu a zdržiavania sa príslušníkov tretích krajín na území Slovenskej republiky podľa osobitných predpisov vrátane zaobchádzania, ktoré súvisí s právnym postavením týchto osôb (§ 4 ods. 1 ADZ). Keďže v tomto prípade sa dá dôvodne predpokladať, že cudzinky podmienky vstupu a zdržiavania sa na území SR splnili, vzťahuje sa rovnako aj na ne ochrana pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch ako na občanov SR.

Prípad 2: Zamestnávateľ vezme a zadržiava osobné doklady

Výskum identifikoval aj problémy spojené s príslubom zabezpečenia pracovného povolenia migrantov a migrantiek zamestnávateľom. V konkrétnom prípade migrantka pricestovala na Slovensko za účelom práce, teda najmä z ekonomických dôvodov. Spoločnosť na Slovensku jej sľúbila zabezpečenie potrebných dokladov vrátane pracovného povolenia. Spoločnosť si vyžadovala odovzdať doklady (cestovný pas) za účelom vybavenia pracovného povolenia, ktoré však vyše polroka ostatným pracovníkom z danej krajiny zadržovala. Migrantka, ktorá zažila túto situáciu, nepovažovala konanie spoločnosti za seriózne, preto od toho zamestnávateľa odišla ešte pred odovzdaním dokladov. Ostatní pracovníci mali značné osobné problémy vyplývajúce z „nevlastnenia“ osobných dokladov, ktoré sú pre slobodný život a prácu na Slovensku nevyhnutné.

KOMENTÁR: *Zákon o cestovných dokladoch (zákon č. 647/2007 Z. z., § 7) rozoznáva niekoľko druhov cestovných dokladov (cestovný pas, diplomatický pas, služobný pas, cestovný preukaz, cestovný doklad cudzinca, náhradný cestovný doklad Európskej únie a iný doklad). "Iným dokladom" v zmysle tohto zákona je doklad, ktorý sa na základe medzinárodnej zmluvy považuje za cestovný doklad (§15 ods. 1 zákon o cestovných dokladoch). Teda v prípade, ak má Slovenská republika uzatvorenú dvojstrannú alebo viacstrannú zmluvu s niektorou z krajín, z ktorej migrantka pochádza, vzťahujú sa na ňu ustanovenia zákona o cestovných dokladoch. Podľa tohto zákona sa cestovný doklad nesmie odovzdávať ani prijímať ako záloh a nesmie sa odovzdávať ani odoberať pri vstupe do objektu alebo na pozemok, rovnako občan nie je oprávnený ponechávať cestovný doklad ako záloh pri svojom pobyte v zahraničí (§ 28 zákon o cestovných dokladoch). V prípade, že sa niekto neoprávnene zmocní cudzieho cestovného dokladu alebo ho zneužije, dopúšťa sa priestupku v zmysle tohto zákona.*

Prípad 3: Nútená práca nad rámec zákonníka práce

Opakujúcou sa skúsenosťou bola znevýhodnená pozícia migrantov s prechodným pobytom za účelom zamestnania. Respondentka sa stretla so situáciou, keď jej zamestnávateľ ponúkol ubytovanie a stravu na mieste pracoviska - v penzióne. Vyžadoval však prácu nad rámec stanovený zákonom, migrantka pracovala od siedmej rána do siedmej večer vrátane víkendov. Okrem toho jej zamestnávateľ nevyplátil mzdu za všetky odpracované hodiny. Zamestnávateľ jej zároveň odmietol poskytnúť voľno, keďže očakáva, že bude pracovať v priebehu celého týždňa. Žena prácu zmeniť nechce, pretože jej pracovné povolenie je na toto pracovné miesto viazané. V prípade odchodu z tohto zamestnania by musela Slovensko opustiť.

KOMENTÁR: *Podľa Zákonníka práce môže zamestnávateľ nariadiť vykonávanie práce nadčas iba v prípadoch prechodnej a naliehavej zvýšenej potreby práce, alebo ak ide o verejný záujem, a to aj v čase nepretržitého odpočinku medzi dvoma zmenami, v dňoch pracovného pokoja alebo počas sviatku, alebo napríklad v prípade naliehavých opravárskych prác, nakladacích a vykladacích prác, inventúrnych a uzávierkových prác, prác na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach a pod. (§ 97 ods. 5 ZP). Práca nadčas však v zásade nesmie presiahnuť v priemere osem hodín týždenne v období najviac štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich, najviac však 12 mesiacov po sebe nasledujúcich. Navyše v kalendárnom roku môže zamestnávateľ nariadiť zamestnancovi prácu nadčas v rozsahu najviac 150 hodín, z vážnych dôvodov 250 hodín (§ 97 ods. 6, 7 ZP). Ak zamestnankyňa pracuje 300 hodín mesačne, ide jednoznačne o porušenie Zákonníka práce.*

V prípade bezdôvodného (t. j. nie z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa) nevyplácania mzdy sa zamestnávateľ dokonca dopúšťa trestného činu nevyplatenia mzdy a odstupného v zmysle § 214 Trestného zákona (zákon č. 300/2005 Z. z.), za ktorý mu hrozí trest odňatia slobody až na tri roky. Navyše v prípade, že takýmto spôsobom zamestnávateľ zaobchádza iba so štátnymi príslušníkmi a príslušníkmi tretích krajín, je takéto konanie možné považovať v zmysle antidiskriminačného zákona za porušenie zásady rovného zaobchádzania v oblasti výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce (zákon č. 365/2004 Z. z.).

Prípad 4: Zmena pracovných podmienok po príchode na Slovensko

Ďalším prípadom, ktorý identifikoval výskum, bola zmena pracovných podmienok po príchode migrantov a migrantiek na Slovensko. V tomto prípade robil zamestnávateľ regrutáciu priamo v krajine pôvodu. Podmienky, ktoré prisľúbil budúcim zamestnancom sa líšili od tých, ktoré uplatňoval po ich príchode na Slovensko. Pri regrutácii zamestnávateľ deklaroval určitú hodinovú mzdu, zdarma ubytovanie a stravu. Po príchode na Slovensko boli migranti a migrantky prekvapení, pretože im zamestnávateľ zabezpečil povolenie na pobyt za účelom podnikania a nie pracovné povolenie. Neznalosť zákonov, povinností živnostníkov a podobne, spôsobovali tejto skupine nemalé komplikácie. Navyše po príchode na Slovensko bola mzda úkolová, na základe jedného vyrobeného kusu, a nie hodinová, takže príjmy boli omnoho nižšie, než migranti a migrantky očakávali. Ani sľúbené benefity – ubytovanie

a strava zdarma - zamestnávateľ neuplatnil, ale strhával ich zamestnancom z platu. Tieto podmienky viedli k úteku migrantov a migrantiek od zamestnávateľa.

KOMENTÁR: *Cudzinci, ktorí splnili podmienky vstupu a zdržiavania sa na území SR a majú platné povolenie na zamestnanie, vstupujú do pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného právneho vzťahu so všetkými právami a povinnosťami ako občania SR. To znamená, že sa na nich rovnako vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce, dokonca aj pred uzavretím pracovnej zmluvy v rámci tzv. predzmluvných vzťahov. V zmysle § 41 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. V opačnom prípade zamestnávateľ porušuje ustanovenia Zákonníka práce. Rovnako ako uvádza § 13 ods. 3 ZP, výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu. Navyše zamestnávateľ môže zmeniť pracovné podmienky iba písomne, po dohode so zamestnancom. Výnimočne môže zamestnanca preradiť aj na inú prácu (§ 54, § 55 ZP).*

Prípád 5: Práca nadčas bez príplatku

Opakujúcou sa skúsenosťou migrantov a migrantiek bolo nepreplácanie mzdy za prácu nadčas. V niektorých prípadoch zamestnávateľ vyžadoval prácu viac ako 8 hodín stanovených zákonom. Takým je príbeh migrantky, ktorá pracovala na základe minimálnej mzdy ako upratovačka. Zamestnávateľ od nej vyžadoval prácu nadčas v prípade potreby, pričom jej ale nevyplatil hodiny odpracované navyše, ani príplatok za prácu nadčas.

KOMENTÁR: *Zákon o minimálnej mzde (zákon č. 663/2007 Z. z.) ako aj nariadenie vlády č. 408/2011, ktorým sa táto minimálna mzda ustanovuje, určuje sumu minimálnej mesačnej a hodinovej mzdy. Na druhej strane Zákonník práce stanovuje tzv. minimálne mzdové nároky, podľa ktorých sa určuje výška mzdy v závislosti od stupňa náročnosti práce (ak kolektívna zmluva nestanovuje niečo iné). Charakteristiky jednotlivých stupňov náročnosti upravuje Zákonník práce. V takomto prípade nemôže byť mzda zamestnanca nižšia ako je minimálny mzdový nárok v príslušnom stupni náročnosti. Čo sa týka práce nadčas, Zákonník práce jednoznačne stanovuje, že za takúto prácu patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25% jeho priemerného zárobku (v prípade rizikových prác, až 35% jeho priemerného zárobku).*

Bezodôvodným nevyplácaním mzdy za prácu nadčas (t. j. nie z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa) sa zamestnávateľ dopúšťa trestného činu nevyplatenia mzdy a odstúpného v zmysle § 214 Trestného zákona (zákon č. 300/2005 Z. z.), za ktorý mu hrozí trest odňatia slobody až na tri roky.

Prípád 6: Nevyplatenie mzdy

Skúsenosťou respondentov a respondentiek výskumu bolo aj nevyplatenie mzdy vôbec. V jednom konkrétnom prípade pracovala migrantka vo sfére služieb. Zamestnávateľ mal na ňu vysoké nároky. Náplň jej práce nebola fixne stanovená -, robila všetko, čo bolo potrebné. Keďže ochorela a nemohla sa dostaviť do zamestnania. Zamestnávateľ a v tento deň telefonicky informovala o svojich zdravotných problémoch. Zamestnávateľ to použil ako argument na nevyplatenie mzdy, považoval to za porušenie pracovnej disciplíny. Zamestnankyňa preto zo zamestnania odišla, trvala však na vyplatení svojej mzdy. Po polroku jej zamestnávateľ mzdu nakoniec vyplatil.

KOMENTÁR: *Podľa Zákonníka práce sa mzda zamestnancovi vypláca v deň splatnosti mzdy, t. j. mesačné obdobie pozadu, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak (§ 129 ZP). Splatnosť mzdy býva v zásade stanovená v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Ak zamestnankyňa zamestnávateľ nezaplátí mzdu alebo časť mzdy do 15 dní po uplynutí doby splatnosti, má zamestnankyňa právo pracovný pomer okamžite skončiť [§ 69 ods. 1 b) ZP]. Navyše nevyplatenie mzdy, platu alebo inej odmeny za prá-*

cu, ako aj odstupného je trestným činom podľa § 214 Trestného zákona (zákon č. 300/2005 Z. z.). Zamestnávateľovi hrozí trest odňatia slobody až na tri roky. O trestný čin nepôjde, ak je zamestnávateľ v konkurze z dôvodu dlhodobej platobnej neschopnosti. O týchto skutočnostiach je ale povinný informovať svojich zamestnancov do 10 dní od ich vzniku (§ 22 ods. 1 ZP).

Prípád 7: Prepustenie migranta ako prvého bez udania dôvodu

Vo výpovediach zozbieraných v rámci výskumu sa opakovala situácia, že po prepuknutí ekonomickej krízy vystúpila do popredia znevýhodnená pozícia migrantov a migrantiek na trhu práce. Pri znižovaní počtu zamestnancov boli prepustení zväčša skôr ako lokálna pracovná sila. Konkrétnu skúsenosť zažil aj manželský pár, ktorý sa na Slovensko presťahoval za ekonomickým účelom, zabezpečiť si lepšie životné a pracovné podmienky ako v domácej krajine. Manžel sa zamestnal vo svojom odbore, manželka ostala nezamestnaná. Manžel, podľa svojho subjektívneho názoru, zažíval na pracovisku nepríjemné situácie, pričom bol v prípade chýb pracovného kolektívu bezdôvodne obviňovaný. Po prepuknutí ekonomickej krízy bol ako prvý z pracovného kolektívu bez udania dôvodu vyradený on. Manželský pár sa domnieva, že sa zamestnávateľ dopustil diskriminačného konania.

KOMENTÁR: Zamestnávateľ môže jednostranne skončiť pracovný pomer výpoveďou, okamžitým skončením pracovného pomeru, alebo skončením pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Dôvod skončenia pracovného pomeru nie je povinný uvádzať jedine v prípade skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. V ostatných prípadoch tak môže urobiť iba z dôvodov presne vymedzených v Zákonníku práce. V prípade cudzincov alebo osôb bez štátnej príslušnosti Zákonník práce stanovuje aj nasledujúce možnosti skončenia pracovného pomeru (ak k jeho skončeniu nedošlo už iným spôsobom): pracovný pomer sa skončí dňom, ktorým sa má skončiť jeho pobyt na území Slovenskej republiky podľa vykonateľného rozhodnutia o odňatí povolenia na pobyt, nadobudne právoplatnosť rozsudok ukladajúci tejto osobe trest vyhostenia z územia Slovenskej republiky, uplynula doba, na ktorú bolo vydané povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky (§ 59 ods. 3 ZP). Legálne zamestnaní migranti majú v zmysle Zákonníka práce rovnaké práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho alebo obdobného právneho vzťahu. Požívajú rovné práva súvisiace s dodržiavaním zásady rovného zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných vzťahov ako občania SR. To znamená, že sa na nich vzťahujú rovnako aj ustanovenia o skončení pracovného pomeru v zmysle Zákonníka práce (§ 59 a nasl. ZP).

Prípád 8: Verbálne obťažovanie a poznámky proti ľudskej dôstojnosti počas pracovného pohovoru

Respondenti a respondentky sa počas pracovného pohovoru stretávali častokrát poznámkami ohľadom ich národnosti, ktoré urážali ľudskú dôstojnosť. Pri prijímaní do zamestnania sa takto opakovali rôzne stereotypné očakávania vyplývajúce z príslušnosti k odlišnej národnosti. Nie je výnimkou ani to, že práve ich odlišný pôvod bol udávaný za dôvod neprijatia do zamestnania. „Raz som bola na pohovore a bol tam taký mladý pán a on sa ku mne zle správal, si myslel, že keď som z ... (krajina pôvodu – pozn. aut.), takže tam sú samí mafiáni, že on ma nevezme, že som niečo menej. Ja som bola z toho hoto-vá, aj som plakala...“ Ďalším typom nepríjemných poznámok pri prijímaní do zamestnania bolo vyjadrenie presvedčenia, že daný jednotlivec pochádza z chudobných a nedôstojných podmienok. „Niekedy dávali aj také otázky na pohovore... Tak napríklad či máme jesť a či máme oblečenie, niekedy aj také boli otázky. Boli ale najviac také, že je u nás chudoba, že sme chudobný národ, že nemáme čo jesť a nemáme si čo obliekať. Niekedy to povedali otvorene: 'ospravedlňujeme sa, ale nemôžeme vás zobrať, pretože toto je práca pre Slovákov'“.

KOMENTÁR: Antidiskriminačný zákon vymenúva a následne definuje jednotlivé formy diskriminácie. Ide o diskrimináciu priamu a nepriamu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, neoprávnený postih, pokyn a nabádanie na diskrimináciu (§ 2a ods. 1 ADZ). Jednotlivé diskriminačné prejavy môžu predstavovať aj viaceré foriem diskriminácie súčasne (napríklad obťažovanie môže byť zároveň priamou diskrimináciou a pod.). Na druhej strane je niekedy obťažné s úplnou istotou priradiť konkrétny prejav

ku konkrétnej forme diskriminácie. Zákaz diskriminácie a jej jednotlivých foriem sa vzťahuje v zmysle antidiskriminačného zákona aj na oblasť prístupu k zamestnaniu, vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok i spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania. Konanie, tak ako je uvedené v prípade, môže predstavovať jednak priamu diskrimináciu z dôvodu príslušnosti k národnosti, rase, farbe pleti, jazyku, pohlaviu a pod. Rovnako môže predstavovať formu obťažovania, kde dôsledkom takého správania sa zamestnávateľa (príp. výberovej komisie) dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráňujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia, a úmyslom alebo následkom takého správania sa je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti (§ 2a ods. 4 ADZ). Vylúčené nemôže byť ani nabádanie alebo pokyn na diskrimináciu.

Prípad 9: Neštandardné podmienky pri práci

Ďalším prípadom, na ktorý poukázal výskum, bol pokus o zneužívanie práce migrantky. Respondentka hľadala zamestnanie za účelom získania šesťmesačnej kozmetickej praxe, ktorá je potrebná pre založenie živnosti. Zamestnávateľka jej ponúkla prácu, a tým aj získanie nevyhnutnej praxe vo svojej prevádzke, avšak nie za mzdu a bez pracovnej zmluvy. Naopak vyžadovala sama finančný poplatok vo výške 300 eur za tri mesiace. Po odpracovaní troch mesiacoch ponúkla migrantke mzdu na základe dohody o vykonaní práce. Po získaní živnosti migrantke prisľúbila trvalý pracovný pomer. Migrantka považovala takýto prístup za nekorektný a diskriminačný, informovala sa, či je takýto postup štandardný, a následne ponuku odmietla.

KOMENTÁR: V prípade, že migrantka vykonáva prácu pre zamestnávateľku bez toho, aby s ňou mala uzavretú pracovnú zmluvu so všetkými náležitosťami podľa Zákonníka práce, a teda zamestnávateľka využíva závislú prácu tejto osoby, ide o nelegálne zamestnávanie v zmysle zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Týmto konaním sa zamestnávateľka dopúšťa priestupku, pri ktorom môže Inšpektorát práce takejto osobe uložiť pokutu až do výšky 200 000 eur a v prípade opakovaného porušenia zákona môže dôjsť aj k zrušeniu živnostenskej licencie. V prípade, že zamestnávateľka žiadala od migrantky zaplatenie sumy 300 eur, nie je vylúčené ani spáchanie trestného činu úžery v zmysle § 235 Trestného zákona.

Prípad 10: Zamestnanie cez sprostredkovateľské agentúry

V období pred prepuknutím ekonomickej krízy trpel trh práce na Slovensku nedostatkom disponibilnej pracovnej sily. Niektorí zamestnávateľia pristúpili k regrutácii zamestnancov v krajinách mimo EÚ prostredníctvom sprostredkovateľských pracovných agentúr. Na Slovensko takto prišiel značný počet migrantov a migrantiek. Problémovým aspektom bolo, že po príchode na Slovensko sa často nedodržali platobné a pracovné podmienky – vplyvom ekonomickej krízy klesol objem práce i mzda za ňu. Navyše prechodný pobyt za účelom zamestnania znamená pre ekonomických migrantov veľkú nestabilitu – s prepustením so zamestnania strácajú pracovné povolenie a legálny status pre zotrvanie na Slovensku.

KOMENTÁR: Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti upravuje iba podmienky sprostredkovania práce za úhradu slovenských sprostredkovateľských agentúr, teda ak ide o sprostredkovanie práce do zahraničia. V tomto prípade však ide o zahraničnú sprostredkovateľskú agentúru, na ktorú sa slovenský právny poriadok nevzťahuje.

Zákonník práce upravuje v § 41 tzv. predzmluvné vzťahy, kedy je zamestnávateľ povinný oboznámiť fyzickú osobu s právami a povinnosťami, ktoré pre ňu vyplývajú z pracovnej zmluvy, s pracovnými podmienkami a mzdovými podmienkami, za ktorých má prácu vykonávať. Ak zamestnanec (a teda aj cudzinec) uzavrie pracovnú zmluvu, podstatnými náležitosťami zmluvy sú druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce, deň nástupu do práce a mzdové podmienky (príp. aj ďalšie pracovné podmienky ako výplatné termíny, pracovný čas, výmera dovo-

lenky a dĺžka výpovednej doby) (§ 43 ods. 1, 2 ZP). Pracovné podmienky (a teda aj výšku mzdy) môže zamestnávateľ meniť len v zákonom stanovených prípadoch. Napríklad po vzájomnej písomnej dohode so zamestnancom (§ 54 ZP), ak zamestnávateľ vymedzil v písomnej dohode so zástupcami zamestnancov vážne prevádzkové dôvody, pre ktoré zamestnávateľ nemôže zamestnancovi pridelovať prácu, ide o prekážku v práci na strane zamestnávateľa, pri ktorej patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume určenej dohodou najmenej 60 % jeho priemerného zárobku (§ 142 ods. 4 ZP), príp. v zmysle tzv. prechodného protikrizového opatrenia upraveného § 252c ZP.

Prípad 11: Podmienky pobytu za účelom podnikania – povinný výpis z banky

Výskum identifikoval pocity diskriminácie u tých migrantov a migrantiek, ktorí sú na Slovensku na základe prechodného či trvalého pobytu za účelom podnikania. Viacerí z nich deklarovali, že považujú za nezmyselné, ak polícia od nich vyžaduje neustále nosiť výpis z bankového účtu o potrebnej výške finančného krytia, zabezpečenia ich pobytu na Slovensku. Vyjadrili podozrenie, že ide o zneužitie právomoci verejného činiteľa, pokiaľ policajti cudzineckej polície môžu kedykoľvek skontrolovať v banke, či je tam daná suma prítomná: „Zdajú sa mi však prísne niektoré predpisy – napríklad musím ako podnikateľ - cudzinec pri sebe nosiť stále výpis z banky, ktorý nesmie byť starší ako tri mesiace - ako dôkaz toho, že mám dostatok peňazí na život na Slovensku (nejaká predpísaná suma). Počul som, že niekomu dokonca teraz zakázali pobyt na Slovensku, aj keď mal všetko s papiermi v poriadku. Vypýtali si od neho výpis z banky – on im ho ukázal s tým, že daná požadovaná suma tam bola napísaná. Policajti sa však rozhodli, že to chcú osobne skontrolovať v banke na účte. V tom čase však peniaze už daný človek nemal na účte, keďže to bol podnikateľ, ktorý svoje peniaze hneď dáva do tovaru, investuje..., tak dostal zákaz pobytu na Slovensku. Pochybujem o tom, že zákony hovoria, aby sme museli mať toľko peňazí na účte a že musíme mať stále ten výpis pri sebe, považujem to za buzeráciu.“

KOMENTÁR: Zo zákona o pobyte cudzincov (zákon č. 48/ 2002 Z. z.) vyplýva, že ak cudzinec žiada o udelenie povolenia na prechodný alebo trvalý pobyt, je povinný k žiadosti priložiť doklad (nie starší ako 90 dní), ktorý potvrdzuje finančné zabezpečenie pobytu vo výške životného minima, t. j. 185,38 eur/mesiac (v prípade prechodného pobytu za účelom podnikania vo výške 5-násobku minimálnej mzdy) za každý mesiac pobytu. Dokladom preukazujúcim finančné zabezpečenie je výpis z osobného účtu z banky cudzinca, hotovosť alebo potvrdenie zamestnávateľa o výške vyplácanej mzdy, v prípade štúdia potvrdenie zo školy o zabezpečení finančných prostriedkov počas pobytu, potvrdenie o udelení štipendia a pod. To však neznamená, že sa musí každý mesiac hlásiť na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, prípadne na útvar policajného zboru. Zákon o pobyte cudzincov oprávňuje policajný útvar vykonávať kontrolu oprávnenosti pobytu, plnenia podmienok pobytu a dodržiavania povinností cudzinca podľa tohto zákona (§ 54 ods. 1). Na druhej strane akékoľvek neodôvodnené požadovanie výpisov z banky by mohlo naplňať skutkovú podstatu trestného činu zneužívania právomoci verejného činiteľa (§ 326 Trestného zákona). Čo sa týka zamietnutia žiadosti o udelenie pobytu, prípadne možnosti zrušenia pobytu z dôvodu nedostatočného finančného zabezpečenia ustanovenia zákona o pobyte cudzincov sú v tomto smere také všeobecné, že sa takáto skutočnosť nedá vylúčiť.

Prípad 12: Prísne podmienky pri poskytovaní ubytovania migrantom a migrantkám

V súvislosti s ekonomickými migrantmi na Slovensku sa vyskytla aj praktika zamestnávateľa, ktorý poskytuje zamestnancom a zamestnankyniam (migrantom) bývanie v ubytovni, pričom však v tomto ubytovacom zariadení uplatňuje prísne podmienky. Zamestnanci a zamestnankyne, muži a ženy, musia bývať na oddelených podlažiach. Na chodbách ubytovne sú namontované kamery. Vzájomné návštevy na podlažiach sú sankcionované stratou zamestnania.

KOMENTÁR: Zákon nezakazuje ubytovateľovi (prípadne zamestnávateľovi) stanoviť podmienky rozdelenia mužov a žien na rôzne poschodia. Problémom sú však namontované kamery a zákazy stretnutí pod hroznou stratou zamestnania. Zákoník práce zakazuje zamestnávateľovi bez vážnych dôvodov spočívajúcich v osobitnej povahe činnosti zamestnávateľa narušovať súkromie zamestnanca na pracoví-

sku a v spoločných priestoroch zamestnávateľa tým, že ho sleduje bez toho, aby bol na to upozornený (rovnako nesmie kontrolovať listové zásielky adresované zamestnancovi ako súkromnej osobe čl. 11 ZP). Navyše skončiť pracovný pomer z dôvodu nerešpektovania vzájomných návštev ubytovaných osôb nemá právny základ v žiadnom ustanovení Zákonníka práce. Skončiť pracovný pomer zo strany zamestnávateľa možno len z dôvodov výslovne stanovených v Zákonníku práce. Ak ubytovňu považujeme za miesto prístupné verejnosti, tu zákon č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov umožňuje využívať kamerový systém, avšak len na účely verejného poriadku a bezpečnosti, odhaľovania kriminality alebo narušenia bezpečnosti štátu, a to len vtedy, ak priestor je zreteľne označený ako monitorovaný. Takýto záznam možno využiť len na účely trestného konania alebo konania o priestupkoch, ak osobitný zákon neustanovuje inak (§ 10 ods. 7). Vyššie uvedený spôsob možno považovať za neoprávnený zásah do práva na súkromie ubytovaných osôb, dokonca s ohľadom na intenzitu a spôsob bránenia v slobodnom pohybe osôb by mohlo dochádzať aj k naplneniu skutkovej podstaty trestného činu obmedzovania osobnej slobody (§ 183 Trestného zákona).

Prípad 13: Odovzdávanie informácií o mzde

K sporným praktikám, ktoré naznačil výskum, patril aj zákaz informovať sa medzi migrantmi o výške svojej mzdy. Tento zákaz sa odvolával na sankcie, ktoré z toho môžu vyplývať (sankcia v podobe skončenia pracovného pomeru a pod.).

KOMENTÁR: Zákonník práce v zmysle § 81 písm. f) stanovuje povinnosť zamestnanca zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach, o ktorých sa dozvedel pri výkone zamestnania, a ktoré v záujme zamestnávateľa nemožno oznamovať iným osobám. Môže ísť o informácie, ktoré sú predmetom obchodného tajomstva (t. j. všetky skutočnosti obchodnej, výrobnnej alebo technickej povahy súvisiace s podnikom v zmysle zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník § 17 Ob Z), alebo ide o informácie o ekonomickej situácii zamestnávateľa. Výška mzdy nepatrí medzi skutočnosti, o ktorých sa zamestnanec mohol dozvedieť pri výkone zamestnania. Požiadavka mlčanlivosti o vlastnej mzde je v rozpore s ustanoveniami Zákonníka práce a nemôže byť ani dôvodom na sankcionovanie zamestnanca, a už vôbec nie dôvodom na skončenie pracovného pomeru s ním (napríklad z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny). Výška mzdy zamestnanca je osobným údajom v zmysle zákona č. 428/2002 Z. z. o ochrane osobných údajov. Zákon však súvisí skôr s ochranou osobných údajov (napríklad aj výšky platu zamestnancov) pred zneužitím, netýka sa zákazu zamestnancov informovať o výške svojej mzdy.

ZÁVER

Ako sme v úvode naznačili, v každej spoločnosti existuje rozpor medzi ideálom rovnosti a rovnosťou v realite. Aj náš výskum potvrdil, že napriek existencii antidiskriminačného zákona a deklarácii rovného zaobchádzania so všetkými členmi spoločnosti, je právna a reálna situácia vybraných skupín migrantov a migrantiek značne komplikovaná.

Zámer tejto prípadovej štúdie je koncipovaný tak, aby sme postupne čitateľa uviedli do problematiky migrácie, trhu práce a diskriminácie. V štúdiu venujeme priestor osvetleniu nášho metodologického prístupu, problematike diskriminácie a jej možných dosahov na skupiny migrujúcich žien a mužov. Zároveň sme definovali ciele nášho výskumu a teoretický rámec, ktorý sme v kvalitatívnom výskume uplatňovali. Z teoretického hľadiska zohrávala úlohu vo výskume tzv. intersekcionalná teória, resp. teória prelínania sa. Zozbierané dáta sme analyzovali týmto špecifickým pohľadom, pričom sme sa zamerali na to, ako vybrané sociálne kategórie: etnicita, rod a vek vplyvajú na pozíciu jednotlivca v spoločnosti. Postavenie jednotlivca a očakávania, ktoré sa k nemu vzťahujú, sú do veľkej miery formované tým, či je jednotlivec: ženou alebo mužom, v akom je veku (mladý absolvent školy; produktívny veku, vek nad 45 rokov) a z akej krajiny pochádza.⁵⁷ Podarilo sa nám zachytiť veľmi rôznorodú vzorku respondentov a respondentiek s rozličnými skúsenosťami s participáciou na trhu práce. Cieľovú vzorku doplnili aj zástupcovia zamestnávateľov, ktorí majú skúsenosť s multikultúrnymi pracovnými kolektívami a zamestnávaním pracovníkov zo zahraničia. Kľúčovým priestorom, v ktorom sme sledovali postavenie migrantov a migrantiek, bol slovenský trh práce. Ekonomické začlenenie migrantov je totiž dôležitou súčasťou celkovej sociálnej inklúzie migrantov a migrantiek do prijímajúcej spoločnosti. Aby sme lepšie pochopili situáciu migrantov a migrantiek na slovenskom trhu práce, venovali sme pozornosť ich pracovnej histórii a rôznorodým skúsenostiam, ktoré s prácou na Slovensku mali. V širšom celku sme sa snažili citlivo pristupovať k jednotlivým príbehom a sledovať, do akých situácií a pozícií sa migranti dostávajú. Veľký dôraz sme kládli práve na problematické skúsenosti migrantov a migrantiek na trhu práce, ktoré sme následne konzultovali s právničkou. Dôležitou časťou výskumnej správy je preto i právny komentár k individuálnym prípadom možnej diskriminácie, ktoré sme identifikovali. Pre ucelené pochopenie samotných migračných trajektórií sme uvádzali samostatne aj jednotlivé príbehy migrantov a migrantiek.

Práca chce zároveň upozorniť na veľké deficity v integrácii migrantov a migrantiek do spoločnosti a problém tzv. nepriamej diskriminácie. Do veľkej miery je ich znevýhodnená pozícia v spoločnosti spôsobená práve celkovým reštriktívne nastaveným legálnym systémom. Ako migranti a migrantky, tak i zamestnávatelia považovali za najväčšie bariéry pri ekonomickej integrácii **veľmi prísne a nekoncepcne nastavené pravidlá legalizačného procesu Slovenskej republiky**. Pri analýze právnych predpisov, ktoré sa dotýkajú migrantov a migrantiek (resp. ľudí legálne definovaných ako cudzincov), sme reflektovali definovanie imigrantov ako možného rizika pre Slovensko a ohrozenia „domáceho“ trhu práce. Z tohto postoja následne plynuli i všetky nastavenia ich legálneho pobytu na Slovensku – proces legalizácie definovali migranti a migrantky, ale aj predstavitelia zamestnávateľov, ako neflexibilný, byrokratický a príliš prísny. V súčasnom nastavení legálneho systému pozorujeme nadradenosť kontroly imigrácie nad ochranou dodržovania pracovných práv migrantov a migrantiek. Práve takéto nastavenie dáva migrantom iba veľmi malú šancu sťažovať sa na svojho zamestnávateľa, resp. domáhať sa svojich práv, keďže nad nimi neustále visí akýsi „Damoklov meč“ nestabilnej pozície na trhu práce a legality ich pobytu. V celku možno zhrnúť, že **migranti sú právnym systémom chápaní skôr ako hrozba, než ako ľudia s ohrozenou pozíciou v spoločnosti**. Viac úsilia sa skrýva v ochrane „domáceho“ trhu práce, ako v snahe o ochranu ich ľudskej dôstojnosti a práv. Potvrdilo sa teda, že migranti budú mať rovné práva ako zamestnanci iba v prípade, ak sa oddelí kontrola legalnosti ich práce a pobytu od kontroly pracovno-právnych vzťahov a pracovných podmienok (Čaněk, 2010).

⁵⁷ Úlohu zohrávajú aj iné sociálne kategórie (napríklad sociálna trieda a pod.), my sme sa však vo výskume podrobnejšie zamerali len na uvedené.

Z rozhovorov však vyplynuli aj osobné skúsenosti migrantov a migrantiek s priamou diskrimináciou. Celkové nastavenie spoločnosti voči migrácii je skôr uzavreté a z toho vyplývajú aj časté predsudky a negatívne vnímanie imigrácie ako takej. Stereotypné predstavy majoritného obyvateľstva prevažne vychádzali z „čierno-bieleho“ vnímania migrantov a krajín ich pôvodu, z nevedomosti a etnocentizmu, teda akého nadradeného postavenia voči ľuďom pochádzajúcim z „východu“. Len veľmi málo sa u väčšinového obyvateľstva spája imigrácia s niečím pozitívnym. V tomto ohľade však migranti a migrantky cítili posun a jenné zlepšenie ich pozície, to sa však týkalo najmä väčších miest. Naši respondenti a respondentky zväčša konštatovali, že sa pohľady majority rôznia, keďže ľudia sú rozdielni a ich skúsenosti možno len ťažko zovšeobecniť.

Veríme, že prezentovaná štúdia prispeje k zvýšeniu informovanosti o zraniteľnosti skupiny migrantov a migrantiek a k zlepšeniu ich pozície nielen na trhu práce, ale aj v slovenskej spoločnosti celkovo. Zároveň dúfame, že prispeje k dôslednejšiemu uplatňovaniu antidskriminačnej legislatívy na Slovensku.

LITERATÚRA:

Analýza migrantov a migrantiek participovať na nediskriminačnej báze na trhu práce na Slovensku. Bratislava, Občan a demokracia 2011.

Beteille, A. Inequality and equality. In: Ingold T. (eds): *Companion Encyclopedia of Anthropology: Humanity, Culture and Social Life (Routledge World Reference)*. London, Routledge 1994, s. 1010 – 1038.

Calavita, K. *Immigrants at the Margins: Law, Race, and Exclusion in Southern Europe*. New York, Cambridge University Press 2005, 278 s.

Crenshaw, K. Demargilizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *University Chicago Legal forum*, 14, 1989, s. 538 – 554.

Čaněk, M. *Kontrola dodržování pracovních práv migrantů a migrantek je v konfliktu s kontrolou jejich pobytového statusu*. 2010. Dostupné na: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2230052>

Čaněk, M. *Mezi závislostí, flexibilitou a nezájmem. Příspěvek o právech pracujících migrantů v České republice*. 2007. Dostupné na: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2060382>

Debrecéniová, J. *Antidiskriminačný zákon. Komentár*. Bratislava, Občan a demokracia 2009.

Debrecéniová, J. *Rozhodovanie súdov týkajúce sa rodovej rovnosti a ľudských práv žien: niekoľko zamyslení nad právnickým diskurzom a jeho spoločensko-kontextuálnymi aspektmi*. 2010

Fredman, S. *Antidiskriminační právo*. Praha, Multikulturní centrum Praha 2007, 209 s.

Hammar, E. – Szaló, C. Osm migrujících žen a jejich transnacionální sdílení svět. In: *Sociologický časopis* 2007, 43(1): 69 – 88.

Kim, A.M. *Foreign Labour Migration and the Economic Crisis in the EU: Ongoing and Remaining Issues of the Migrant Workforce in Germany*. Institute for the Study of Labour 2010. Dostupné na: <http://ftp.iza.org/dp5134.pdf>

Links between migration and discrimination. Luxembourg, European Commission 2009.

Migrants, Minorities and Employment: Exclusion, discrimination and anti-discrimination in 15 Member States of the European Union. European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, Vienna 2003. Dostupné na: <http://www.fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/CS-Employment-en.pdf>

Migrant integration policy index III. 2011. Dostupné na: <http://www.mipex.eu/>

Na ceste k rovnosti. Bratislava, Občan a demokracia 2008.

Národná správa o stratégiách sociálnej ochrany a sociálnej inklúzie na roky 2008 – 2010. 2008. Dostupné na: <http://www.fsr.gov.sk/ews3/files/1271/narodna-sprava-o-strategiach-socialnej-inkluzie-2008-2010.pdf>

Pufflerová, Š. *Správa 2/2010 o zamestnanosti, etnicite a migrantoch*. Správa pre Sieť sociálno-ekonomických expertov v oblasti anti-diskriminácie 2010.

Rákoczyová, M. – Pořízková, H. Sociální integrace přistěhovalců – teoretická východiska výzkumu. In: Rákoczyová, M. – Trbola, R. (eds.): *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha, Slon 2009, s. 23 – 34.

Sekulová, M. – Gyárfášová, O. *Indikátory integrácie migrantov. Aktuálne skúsenosti a budúce výzvy*. Inštitút pre verejné otázky, Bratislava 2009. Dostupné na: http://www.ivo.sk/buxus/docs/migracia/indikatory_migranti_book.pdf

Vašečka, M.: *Postoje verejnosti k cudzincom a zahraničnej migrácii v SR*. Bratislava, Medzinárodná organizácia pre migráciu 2009.

PREHLAD POUŽITÝCH PRÁVNÝCH PREDPISOV

Právne predpisy ES/EÚ a medzinárodné dokumenty

Zmluva o fungovaní Európskej únie

Charta základných práv Európskej únie

Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod

Smernica 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani

Smernica Rady 2003/109/ES zo dňa 25. novembra 2003 o právnom postavení príslušníkov tretích krajín, ktoré sú osobami s dlhodobým pobytom

Všeobecný komentár č. 20, Nediskriminácia v oblasti hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv, vydaný dňa 25. 5. 2009 Výborom pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva

Právne predpisy SR

Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 273/2009 Z. z. o uzavretí Európskej sociálnej charty (revidovanej)

Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

Zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 606/2003 Z. z.

Zákon č. 5/2004 o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Koncepcia integrácie cudzincov v SR, prijatá uznesením vlády SR č. 338/2009 zo dňa 6.5.2009 (predkladalo MPSVaR SR). Dostupné na:

[https://lt.justice.gov.sk/\(S\(nyunhj45gaaluwaby4adxkakh\)\)/Document/AttachmentProvider.aspx?&instEID=160&attEID=8712&docEID=47907&matEID=1239&langEID=1&tStamp=20090416153031513](https://lt.justice.gov.sk/(S(nyunhj45gaaluwaby4adxkakh))/Document/AttachmentProvider.aspx?&instEID=160&attEID=8712&docEID=47907&matEID=1239&langEID=1&tStamp=20090416153031513)

Analýza migrantov a migrantiek participovať na nediskriminačnej báze na trhu práce na Slovensku, Občan, demokracia a zodpovednosť, 2011. Dostupné na:

http://www.oad.sk/sites/default/files/downloads/Analzyza_situacie_migranti_0.doc

Rámcové odporúčanie vláde SR: Diskrimináciu na trhu práce treba systematicky odstraňovať. Zistenia z projektu vo vzťahu k inšpekcii práce. Príloha 1, Občan, demokracia a zodpovednosť. 2011. s. 2. Dostupné na: http://www.oad.sk/sites/default/files/downloads/Akcny_plan_2010_TS_priloha_1.doc

Dôvodová správa k Vládnemu návrhu zákona o službách v zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupné na: <http://www.nrsr.sk/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=1142>