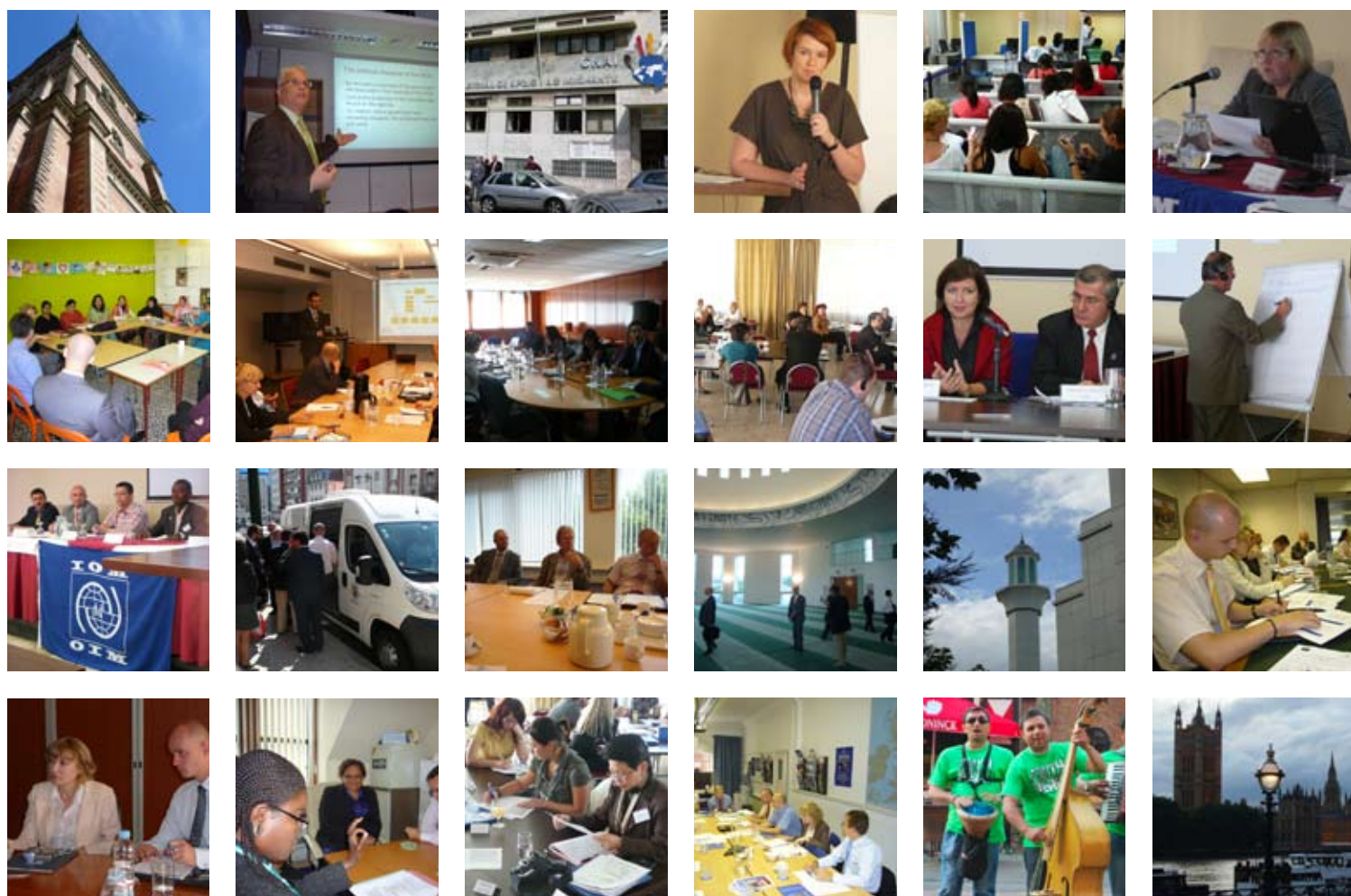


Z B O R N Í K P R O J E K T U

# Budovanie expertízy kľúčových aktérov na poli integrácie, pracovnej imigrácie a interkultúrneho dialógu



Financované Európskou úniou z Európskeho fondu pre integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín. Solidarita pri riadení migračných tokov.

**BRATISLAVA DECEMBER 2009**



Z B O R N Í K P R O J E K T U

# Budovanie expertízy kľúčových aktérov na poli integrácie, pracovnej imigrácie a interkultúrneho dialógu



Financované Európskou úniou z Európskeho fondu pre integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín. Solidarita pri riadení migračných tokov.

**BRATISLAVA DECEMBER 2009**

*Tento zborník vydal Úrad IOM Medzinárodnej organizácie pre migráciu v Bratislave v rámci projektu „Budovanie expertízy kľúčových aktérov na poli integrácie, pracovnej imigrácie a interkultúrneho dialógu,“ ktorý bol financovaný Európskym fondom pre integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín v rámci programu Solidarita pri riadení migračných tokov.*

Zostavila a spracovala: Mgr. Mária Grethe Guličová, M.A.

Názory vyjadrené v tejto publikácii sú názormi autorov prezentácií a iných citovaných zdrojov a nemusia sa zhodovať s postojmi IOM Medzinárodnej organizácie pre migráciu. Materiál neprešiel jazykovou korektúrou.

Poslanie a činnosť IOM vychádzajú z princípu, že humánna a organizovaná migrácia prináša prospech tak migrantom, ako aj spoločnosti. Ako popredná medzinárodná organizácia na poli migrácie vyvíja IOM spolu so svojimi medzinárodnými partnermi úsilie s cieľom: napomáhať zvládanie narastajúcich operačných výziev migračných pohybov; zlepšovať pochopenie migračnej problematiky; podporovať sociálny a ekonomický rozvoj prostredníctvom migrácie; presadzovať dobré životné podmienky migrantov a rešpektovanie ich ľudskej dôstojnosti.

Vydavateľ:  
IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu  
Grösslingova 4  
811 09 Bratislava  
Tel.: +421 2 5263 1597, 5263 0098  
Fax: +421 2 5263 0093  
E-mail: bratislavainfo@iom.int  
Internet: www.iom.sk

© 2009 IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu

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

*Na základe skúseností získaných počas študijných ciest pre mňa bolo veľmi zaujímavým zistenie skutočnosti, že úspešnosť problematiky integrácie migrantov vo veľkej miere závisí od zvládnutia procesu decentralizácie tejto politiky. V tomto procese je nevyhnutné aktívne zapojenie tzv. väčšinovej t.j. lokálnej komunity do integračného procesu, čo je asi základnou podmienkou úspešnosti fungovania celého systému.*

**Ing. Peter Janičina**

Kancelária predsedu Bratislavského samosprávneho kraja, zahraničné vzťahy, protokol a európske záležitosti

*To, čo ma asi najväčšmi prekvapilo a očarilo, a čo sme vlastne sme vlastne spoločne na cestách identifikovali ako zásadne iné, bol najmä p o s t o j, prístup k migrantovi. Zamestnaný cudzinec je v týchto tradičných imigrantských krajinách jednoznačne považovaný za súčasť i prínos ekonomiky, oceňuje sa tiež kultúrny prínos migrantov pre krajinu. Z jednotlivých zážitkov na mňa najväčšmi zapôsobila návšteva moslimskej mešity Baituh Futuh Mosque v londýnskej štvrti Merton. V tomto najrozsiahlejšom stánku svojho druhu v západnej Európe a najväčšej mešite vo Veľkej Británii sme sa priamo v priestoroch knižnice, študovne či múzea mohli presvedčiť o ozajstnom fungovaní interkultúrneho a medzináboženského dialógu na miestnej úrovni.*

**PhDr. Mária Čierna**

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Odbor migrácie a integrácie cudzincov

*Študijné cesty mi umožnili vidieť politiky iných štátov Európskej únie v oblasti migrácie a integrácie cudzincov, kde je táto agenda predmetom vážnych politických a odborných diskusií. Je na nás, ktoré z predstavených riešení budeme v budúcnosti aplikovať na Slovensku.*

**mjr. JUDr. Igor Špek**

Ministerstvo vnútra SR, Úrad hraničnej a cudzineckej polície, Odbor cudzineckej polície

# OBSAH

Zoznam skratiek	5
Úvod k projektu	6
Ako čítať zborník	8
<b>ČASŤ 1: ŠTUDIJNÉ CESTY</b>	9
1.1 Stručná charakteristika navštívených krajín v oblasti pracovnej migrácie, integrácie a interkultúrneho dialógu	9
1.2 V krajinách, kde migrant je vítaným hosťom	12
<b>ČASŤ 2: PRACOVNÁ MIGRÁCIA, INTEGRÁCIA MIGRANTOV NA MIESTNEJ ÚROVNI A INTERKULTÚRNY DIALÓG - PREZENTÁCIE, PRÍKLADY A DOBRÁ PRAX</b>	17
2.1. Slovenská republika a inšpirácia zo zahraničia	17
2.1.1. Nadnárodná migrácia za prácou. Zistenia zo študijných ciest v Holandsku, Veľkej Británii, Švédsku a Portugalsku.	17
2.1.2. Skúsenosti a potreby migrantov žijúcich na Slovensku	25
2.2. Príklad Realizovaného Integračného centra pre migrantov v Portugalsku	27
2.2.1. Prezentačná CNAI - One-Stop-Shop integračné centrum pre migrantov	27
2.2.2. Príručka na zriadenie One-Stop-Shop Centra pre integráciu imigrantov	32
2.3 Organizácia migrantov v zastrešujúcej inštitúcii.	39
Príklad z Holandska - organizácia Forum	39
2.4. Možnosti integrácie migrantov na regionálnej úrovni	42
2.4.1. Príklad mesta Plzeň	43
2.4.2. Príklad mesta Uppsala, Švédsko	45
2.4.3. Príklad mesta Viedeň	46
2.4.4. Londýn - konkrétne projektové aktivity mestskej časti Merton	47
2.5. Spôsoby efektívneho manažovania výberu, príchodu a začlenenia migrantov z tretích krajín na trh práce	50
2.5.1. Veľká Británia. Pracovné kategórie: prehľad bodového systému (tzv. Points Based System)	51
2.5.2. Zmeny vo Švédsku: Nové pravidlá migrácie za prácou	54
2.5.3. Štokholmský náborový program	58
2.5.4. Jobbtörg Stockholm	59
2.6. Spôsoby testovania znalostí migrantov z jazyka a reálií cieľovej krajiny	61
2.6.1. Life in the UK Test (Test Život vo Veľkej Británii) ako inšpirácia pre SR	62
2.6.2. Testovanie v Holandsku	71
<b>ČASŤ 3: TRÉNINGOVÉ MODULY O PRACOVNEJ MIGRÁCII</b>	72
3.1 Zhodnotenie dopytu po zahraničnej pracovnej sile	73
3.2 Politika ochrany pracovných migrantov a ich integrácia: Možné politiky pre cieľové krajiny	2
<b>ČASŤ 4: ZÁVERY A ODPORÚČANIA</b>	87
<b>Príloha 1: Programy vzdelávacích workshopov</b>	89
Vzdelávací workshop 1: integrácia migrantov na miestnej úrovni - Výmena skúseností a budúce výzvy	89
Vzdelávací workshop 2: budovanie konkurencieschopnej politiky Pracovnej migrácie pre budúcnosť	91
<b>Príloha 2: Zoznam kontaktov na navštívené inštitúcie</b>	93
<b>Príloha 3: Zoznam kontaktov na účastníkov študijných ciest</b>	96

## ZOZNAM SKRATIEK

**EHP** - Európsky hospodársky priestor

**EK** - Európska komisia

**EMS** - Európska migračná sieť

**ERF** - Európsky fond pre utečencov

**EÚ** - Európska únia

**IOM** - Medzinárodná organizácia pre migráciu

**MPSVR SR** - Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

**MS SR** - Ministerstvo spravodlivosti SR

**MŠ SR** - Ministerstvo školstva SR

**MÚ MV SR** - Migračný úrad MV SR

**MV SR** - Ministerstvo vnútra SR

**MVO** - Mimovládna organizácia(e)

**MZV SR** - Ministerstvo zahraničných vecí SR

**OCP PZ** - Oddelenie cudzineckej polície Policajného zboru

**OCP ÚHCP MV SR** - Odbor cudzineckej polície Úradu hraničnej a cudzineckej polície MV SR

**OSCE** - Organizácia pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe

**SR** - Slovenská republika

**ÚHCP** - Úrad hraničnej a cudzineckej polície

**ÚJOP** - Ústav jazykovej a odbornej prípravy zahraničných študentov

**UNHCR** - Zastupiteľský úrad Vysokého komisára OSN pre utečencov

**ÚP** - Úrady práce, resp. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny

**ÚPSVaR** - Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

**VB** - Veľká Británia

**IRL** - Írsko

## ÚVOD K PROJEKTU

Nevyhnutným predpokladom pre úspešnú integráciu cudzincov, riadenú pracovnú migráciu a efektívny interkultúrny dialóg je súbežná a koordinovaná realizácia opatrení na miestnej, regionálnej i národnej úrovni, ktorá si vyžaduje dôsledné premyslenie a nastavenie jednotlivých vzájomne prepojených a koordinovaných krokov a zabezpečenie potrebných odborných, personálnych a finančných kapacít pre zainteresované kľúčové subjekty.

Skúsenosti Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM) na Slovensku a jej Migračného informačného centra dokazujú, že na Slovensku cudzincom chýbajú koordinované služby, nástroje a informačné kanály, ktoré by im pomáhali zorientovať sa a zaradiť sa do každodenného života. Takéto služby úplne absentujú na regionálnej úrovni. Podľa informácií, ktoré IOM získalo počas regionálnych okrúhlych stolov organizovaných na jeseň 2007 od zástupcov vyšších územných celkov a iných regionálnych zástupcov, regióny si uvedomujú potrebu aktívne sa zapojiť do procesu integrácie cudzincov, riadenej pracovnej migrácie a interkultúrneho dialógu, avšak chýbajú im kompetenčné opatrenia, finančné zdroje a najmä odborné personálne zázemie, ktoré by profesionálne zastrešilo dané oblasti.

Tieto dôvody viedli IOM k realizácii projektu **BUDOVANIE EXPERTÍZY KLÚČOVÝCH AKTÉROV NA POLI INTEGRÁCIE, PRACOVNEJ IMIGRÁCIE A INTERKULTÚRNEHO DIALÓGU**. Hlavným cieľom projektu bolo prispieť k úspešnému napĺňaniu politiky integrácie migrantov na Slovensku prostredníctvom zvýšenia odbornej expertízy kľúčových zástupcov štátneho, samosprávneho a neziskového sektora v otázkach integrácie, pracovnej imigrácie a interkultúrneho dialógu, ako aj posilnenia vzájomnej spolupráce medzi uvedenými subjektmi. Projekt bol zložený z troch typov aktivít:

- **AKTIVITA 1: Posilnenie kapacity kľúčových aktérov na poli integračnej politiky prostredníctvom série pracovných študijných ciest do Holandska Veľkej Británie, Švédska a Portugalska.**
- **AKTIVITA 2: Posilnenie kapacity a vytváranie sietí kľúčových regionálnych aktérov na poli integrácie, pracovnej migrácie a interkultúrneho dialógu prostredníctvom vzdelávacích workshopov**

Vzdelávací workshop 1: Integrácia migrantov na miestnej úrovni - výmena skúseností a budúce výzvy.

Dátum konania: 26. - 28. október 2009, Piešťany

Vzdelávací workshop 2: Budovanie konkurencieschopnej politiky pracovnej migrácie pre budúcnosť.

Dátum konania: 18. - 20. november 2009, Piešťany

- **AKTIVITA 3: Šírenie výstupov projektových aktivít**
  - Správy zo študijných ciest
  - CD so všetkými výstupmi zo vzdelávacích workshopov
  - Prezentácia zistení a výsledkov projektu počas diskusného panela na konferencii „Migrácia v Slovenskej republike v roku 2009,“ 17. decembra 2009 pri príležitosti Medzinárodného dňa migrantov
  - Zborník projektových výstupov a odborných textov.

Aktivity projektu boli nastavené tak, aby prispievali k postupnému odstráneniu vyššie spomínaných nedostatkov a vyškolením ľudských zdrojov vytvárali predpoklad pre rozvoj ďalšej spolupráce, koordinácie a komunikácie pri implementácii integračnej politiky, riadenej pracovnej migrácie alebo interkultúrneho dialógu. Pridanou hodnotou projektu bola najmä skutočnosť, že umožnil získať poznatky a osvedčené postupy od odborníkov z krajín, ktoré majú na rozdiel od Slovenska s integráciou migrantov dlhodobjšiu skúsenosť, takže už aplikovali alebo zavádzajú do praxe metódy a prístupy, ktoré napomáhajú k lepšej integrácii migrantov a k odstráneniu nedostatkov, ktoré zle nastavený integračný systém môže priniesť.



Primárnou cieľovou skupinou projektu, ktorá aktívne participovala na projektových aktivitách, boli zástupcovia štátnej správy, samosprávy, regiónov a miest, neziskových organizácií, poskytovateľov služieb, združení zamestnávateľov a pod., ktorí sa už podieľajú alebo sa v blízkej budúcnosti budú podieľať na tvorbe a/alebo implementácii integračných opatrení v SR. Išlo o nasledujúce inštitúcie a ich pracovníkov:

- Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny – Sekcia medzinárodných vzťahov
- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a vybrané úrady práce z krajov
- ÚHCP a vybrané oddelenia cudzineckej polície z krajov
- Migračný úrad MV SR
- Zástupcovia VÚC a vybraných miest - samospráv
- Mimovládne organizácie
- Zástupcovia zamestnávateľov

Pre projekt bola kľúčová účasť týchto predstaviteľov na všetkých aktivitách projektu, ako aj následnej šírenia získaných poznatkov do praxe na celoslovenskej a regionálnej úrovni. Vzniknutá sieť vyškolených účastníkov vytvára predpoklad na pokračovanie alebo začatie spolupráce, ako aj vzájomnú komunikáciu a koordináciu aj po skončení projektu, pri implementácii čiastkových alebo rámcových strategických integračných opatrení koordinovaných Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Sme presvedčení, že projekt zvýšil odbornú pripravenosť kľúčových aktérov vytvárať a realizovať integračnú politiku.

Zborník, ktorý práve držíte v rukách zostavila a spracovala pani. Mária Grethe Guličová v spolupráci s koordinátorkou projektu IOM Medzinárodnej organizácie pre migráciu pani Andreou Mrlianovou. Zborník obsahuje výber z podkladov, publikácií, štúdií a materiálov získaných na jednotlivých stretnutiach v rámci študijných ciest a počas workshopov. Zároveň do zborníka krátkymi článkami prispeli účastníci študijných ciest a workshopov. Niektoré informácie získané počas študijných ciest sa v jednotlivých častiach opakujú. V záujme ucelenosti kapitol ich však ponechávame v pôvodnej verzii tak, ako boli spracované autormi.

Úrad IOM na Slovensku ďakuje všetkým účastníkom projektových aktivít za ich záujem, nadšenie a osobné zaniechanie počas ich spolupráce na projekte, vďaka čomu sa realizácia projektu stala pre nás potešením. Osobitné poďakovanie patrí pani PhDr. Márii Čiernej a pánovi Ing. Borisovi Katuščákovi za ich aktívnu spoluprácu na všetkých aktivitách projektu, ako aj Ministerstvu práce sociálnych vecí a rodiny SR, Ústrediu práce sociálnych vecí a rodiny MPSVR SR, Úradu hraničnej a cudzineckej polície, Migračnému úradu, ako aj Bratislavskému, Nitrianskému, Košickému, Trnavskému a Žilinskému samosprávnemu kraju za to, že umožnili svojim pracovníkom, aby sa zúčastnili na projektových aktivitách.

**Mgr. Zuzana Vatráľová**  
Vedúca úradu IOM na Slovensku

## AKO ČITAŤ ZBORNÍK

Tento zborník obsahuje rôzne informácie zozbierané v priebehu realizácie projektu. Sú to prezentácie slovenských i zahraničných účastníkov odborných workshopov ako i podklady a materiály nazbierané počas študijných ciest do Holandska, Veľkej Británie, Švédska a Portugalska. Viaceré materiály boli preložené z anglického jazyka so zámerom sprístupniť čo najširšej verejnosti skúsenosti zo zahraničia. Cieľom takéhoto súhrnu informácií je nielen poskytnúť zainteresovaným čitateľom základné informácie o situácii v daných krajinách či dobrej praxe v nich realizovanej, ale hlavne inšpirovať k realizácii podobných projektov a vytváraniu fungujúcich postupov a prístupov v oblastiach integrácie, pracovnej migrácie a interkultúrenho dialógu, adaptovaných na podmienky a potreby Slovenskej republiky. Výber textov a prezentácií bol podmienený situáciou v krajine a existujúcimi potrebami Slovenskej republiky a z nich vyplývajúcich návrhov systémových opatrení, ktoré boli jasne formulované v *Koncepcii integrácie cudzincov v Slovenskej republike z mája 2009*.

Zborník pozostáva zo štyroch častí. V prvej časti sú stručne predstavené dôvody ktoré viedli k výberu hore spomenutých krajín ako cieľových pre študijné cesty, ako i hlavné znaky a aspekty týchto krajín v oblastiach integrácie, pracovnej migrácie a interkultúrenho dialógu.

Druhá časť zborníka je tematicky delená na viaceré okruhy zo spomínaných oblastí, a obsahuje prezentácie, príklady a dobrú prax. Obsahuje:

- prezentáciu situácie v Slovenskej republike a možnosti inšpirácie zo zahraničia;
- detailný popis fungovania integračného centra OneStopShop pre migrantov v Portugalsku;
- popis štruktúry a fungovania organizácie zastrešujúcej migrantov v Holandsku - Forum;
- ilustruje možnosti integrácie migrantov na regionálnej úrovni na príkladoch viacerých miest - Plzeň, Viedeň, Upsalla a Londýn (mestská časť Merton);
- prezentuje existujúce spôsoby efektívneho manažovania výberu, príchodu a začlenenia migrantov z tretích krajín na trh práce (prostredníctvom zavedenia bodového systému, flexibilných pravidiel pre pracovnú migráciu, náborového programu a sprostredkovateľského servisu);
- opis spôsobu testovania znalostí migrantov z jazyka a reálií cieľovej krajiny na príklade internetovej prezentácie britského úradu zodpovedného za imigráciu United Kingdom Border Agency.

V časti tri sú prezentované dva z tréningových modulov o pracovnej migrácii koncipované IOM a Medzinárodnou organizáciou pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe (OSCE), ktoré boli súčasťou druhého vzdelávacieho workshopu zameraného na pracovnú migráciu a realizovaného v priebehu projektu. Boli preložené z anglického originálu a venujú sa témam: *Zhodnotenie dopytu po zahraničnej pracovnej sile a Politika ochrany pracovných migrantov*.

Posledná štvrtá časť zborníka stručne zhrňa výsledky projektu a prezentuje odporúčania, ktoré boli formulované na základe skúseností získaných z projektu celkovo - jednak zo študijných ciest i zo vzdelávacích workshopov, ako i z diskusií účastníkov všetkých projektových aktivít.

Kedže tento projekt sa snažil prispieť aj k zlepšeniu spolupráce na regionálnej, národnej i medzinárodnej úrovni, v prílohe zborníka sú programy vzdelávacích workshopov, zoznam kontaktov na inštitúcie a organizácie navštívené počas študijných ciest ako i zoznam kontaktov na účastníkov študijných ciest.

## ČASŤ 1: ŠTUDIJNÉ CESTY

Kritériom pre výber krajiny pre študijnú cestu bola, okrem iného pozícia stanovená v rámci štúdie MIPEX (Migrant Integration Policy Index, publikovaná v októbri 2007), ktorá analyzuje vo vybraných 28 krajinách úroveň politik orientovaných na integráciu migrantov do väčšinovej spoločnosti. Tri navrhované krajiny sa nachádzajú v prvej desiatke celkového umiestnenia (Švédsko = 1. miesto, Portugalsko = 2. miesto, Holandsko = 4. miesto, Veľká Británia = 9. miesto). Ďalšími kritériami pre výber krajiny boli skutočnosti, ktoré sú vzhľadom na svoju podobnosť, relevantnosť, úspešnosť/neúspešnosť a pod. inšpiráciou (príp. varovaním) pre SR. Napr. Švédsko patrí medzi krajiny, v ktorých imigrácia zaznamenala intenzitu až v posledných desaťročiach. V Portugalsku sa v roku 2004 zriadili jedinečné CNAI One-Stop-Shop centrá poskytujúce pod jednou strechou (v jednej budove) viaceré potrebné služby pre všetky typy migrantov (legálnych i ilegálnych). Holandsko je jednou z prvých krajín, ktoré zaviedli tzv. multikultúrny model pri integrácii imigrantov, avšak vzhľadom na niektoré problémy ho v súčasnosti prehodnocuje a začína presadzovať skôr občiansku integráciu jednotlivcov. Zapojenie miest a ich častí do stimulovania aktívnej participácie imigrantov na spoločenskom, politickom a kultúrnom živote je jedným zo zaujímavých príkladov existujúcich vo Veľkej Británii.

Na štyroch študijných cestách do Holandska Veľkej Británie, Švédska a Portugalska, organizovaných v rámci tohto projektu sa zúčastnili zástupcovia inštitúcií, ktoré sa už zaoberajú problematikou migrácie a integrácie v užšej alebo širšej miere v SR - podieľajú sa na opatreniach spojených s migráciou, integráciou, riadenou pracovnou migráciou, a to napr. formou integračných programov pre migrantov v regiónoch (ÚPSVR), poskytovaním sociálnej pomoci (mimovládne organizácie), realizáciou regionálnych projektov v danej oblasti (VÚC) a pod. Presný zoznam účastníkov je uvedený v prílohe tohto zborníka.

V uvedených krajinách boli navštívené hlavné mestá a miesta, v ktorých býva najvyšší počet migrantov a tým aj služieb zameraných na ich integráciu, spolu s relevantnými štátnymi a neštátnymi inštitúciami a organizáciami. V tejto časti zborníka stručne zhŕňame základné informácie o situácii v navštívených krajinách v oblasti migrácie, integrácie a interkultúrneho dialógu a uvádzame zhodnotenie a analýzu situácie v navštívených krajinách, ako i z nich vyplývajúce odporúčania. Konkrétne príklady a detaily sú podrobne ilustrované v ďalších kapitolách zborníka.

### 1.1 STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA NAVŠTÍVENÝCH KRAJÍN V OBLASTI PRACOVNEJ MIGRÁCIE, INTEGRÁCIE A INTERKULTÚRNEHO DIALÓGU

**Ing. Andrea Mrlianová**, Koordinátorka projektu, IOM Bratislava

#### HOLANDSKO

V rámci histórie migrácie Holandsko čelilo dvom hlavným vlnám imigrácie. Prvá vlna bola z oblasti južnej Európy (Španielsko, Balkán). Druhú vlnu tvorili štáty severnej Afriky a Ázie (Maroko, Turecko). V súčasnosti pôsobí ako jeden z faktorov atraktívnosti vysoká životná úroveň a ešte stále atraktívny systém sociálneho zabezpečenia.

Holandsko je jednou z prvých krajín, ktoré zaviedli tzv. multikultúrny model pri integrácii imigrantov, avšak vzhľadom na niektoré problémy ho v súčasnosti prehodnocuje a začína presadzovať skôr **občiansku integráciu jednotlivcov**. Od roku 2007 preto zodpovednosť za praktickú implementáciu opatrení v oblasti integrácie cudzincov prevzalo Ministerstvo bývania, územného plánovania a životného prostredia (VROM). Ústredným orgánom štátnej správy zodpovedným za migráciu, azyl a integráciu migrantov a nastavenie politik v tejto oblasti je Ministerstvo spravodlivosti.

Do integračnej politiky sú zapájané aj skupiny migrantov pomocou Národného dialógu o integračnej politike, ktoré vedie Ministerstvo bývania, územného plánovania a životného prostredia. Zámerom Národného dialógu je zefektívnenie integračnej politiky zvýšením emancipovanosti menších a zabezpečením ich účasti v politickom rozhodovacom procese, hlavne pri tvorbe politik. Zákomom je ustanovené, že návrhy politik musia byť diskutované na stretnutiach Dialógu. Účastníkmi Národného

dialógu sú Minister pre integračnú politiku a ďalší relevantní členovia vlády, ako aj organizácie a združenia migrantov, či predstavitelia ich komunít. Každú menšinu zastupuje jedna organizácia. Podľa predstaviteľov holandského Ministerstva bývania, územného plánovania a životného prostredia, úspešný národný dialóg o integrácii musí mať právny základ, dostatočné finančné zdroje<sup>1</sup>, presné kritéria účasti na dialógu<sup>2</sup> a jasné postavenie zákonodarnej moci v dialógu.

Už niekoľko rokov krajina uplatňuje systém integračných testov holandského jazyka a všeobecného prehľadu o holandskej spoločnosti pre migrantov, ktorí chcú imigrovať do Holandska. Preverovanie jazykových znalostí a znalostí reálií krajiny sa vykonáva na veľvyslanectvách v zahraničí, pričom od výsledkov, ktoré sa vyhodnocujú elektronicky závisí, či obdrží žiadateľ pracovné povolenie. Zároveň sú v Holandsku cudzinci z tretích krajín povinní absolvovať integračný test v priebehu do 5 rokov od príchodu do krajiny. Absolvovanie testu je spojené s finančnými výhodami. Bližšie informácie o týchto testoch nájdete v kapitole 2.6 druhej časti.

Samotná integrácia prebieha v Holandsku na úrovni miest a samospráv, ktoré poskytujú migrantom s trvalým pobytom doplnujúce jazykové a vzdelávacie kurzy zadarmo a postupne ich integrujú do spoločnosti, ako aj na trh práce. Za najefektívnejší nástroj integrácie samosprávy považujú intenzívne individuálne poradenstvo zamerané na využívanie talentu jednotlivcov.

Zmeny v imigračnej politike Holandska vychádzajú z globálnych ale aj miestnych ekonomických a spoločenských zmien. Vplyvom súčasnej hospodárskej krízy dochádza k väčšej uzavretosti imigračnej politiky a jej orientácii na vysokokvalifikovaných migrantov. Krajina sa snaží znižovať počty bežných pracovných migrantov a upriamuje svoju pozornosť práve na vysokokvalifikovaných pracovných migrantov z tretích krajín. U týchto sa snaží skrátiť dobu vybavovania potrebných formalít a poskytuje im, ako aj ich rodinným príslušníkom, rôzne úľavy. Kritériá pre uznanie migrantov za vysoko kvalifikovaných sú stanovené na základe výšky príjmu. Samotní vysoko kvalifikovaní migranti nepotrebujú pracovné povolenie a rovnaké zvýhodnené pravidlá platia aj pre ich rodinných príslušníkov.

Výzvami do budúcnosti v oblasti migrácie pre Holandsko bude bezpochyby integrácia cudzincov druhej generácie (najmä mládeže a žien moslimského pôvodu) a problémy trhu práce spôsobené hospodárskou krízou. Určité východisko vidí Holandsko v presadzovaní politiky zameranej na cirkulárnu migráciu.

## VEĽKÁ BRITÁNIA

Veľká Británia je atraktívnou cieľovou krajinou v oblasti migrácie. Vysoký počet pracovných migrantov je spôsobený nielen „pull“ faktorom v podobe vysokej životnej úrovne, bezpečnosti a dlhodobej stability, ale aj rozsiahlou koloniálnou minulosťou krajiny. Z inštitucionálnej stránky je problematika migrácie so všetkými dôsledkami na spoločnosť, riešená zriadením špecializovanej agentúry v rámci ministerstva vnútra United Kingdom Border Agency (UKBA). Tu sa sústredili všetky potrebné kompetencie pre jednotné riadenie migrácie. UKBA je zodpovedná za integračnú politiku ako aj za politiku v oblasti občianstva. V súčasnosti sa Veľká Británia snaží riešiť vysoký počet žiadostí o pracovné povolenie a povolenie na pobyt cez nový **systém bodového hodnotenia, tzv. „Points Based System“**.

Dôvodom zavedenia úplne nového systému hodnotenia prístupu na pracovný trh Veľkej Británie je vybudovanie systému, ktorý bude spravodlivý, efektívny, transparentný a dôveryhodný. Podstatou novozavedeného systému bodového hodnotenia je, že imigrant je ohodnotený určitým počtom bodov za splnenie stanovených kritérií pre vstup na pracovný trh. Medzi kritériá patrí kvalifikácia, výška predošlého zárobku, znalosti o krajine, jazykové znalosti, vek, zdroje na bývanie a celkový pobyt. Z pôvodne asi 80 programov na pobyt sa v novom systéme vytvorilo 5 úrovní /skupín hodnotenia migrantov, ktoré sú bližšie vysvetlené v časti 2.5.1. tohto zborníka.

<sup>1</sup> Ročne je pre osem menšín zastúpených na dialógu k dispozícii 2,4 miliónov EUR. Finančné prostriedky musia byť použité najmä na informovanie komunít migrantov o návrhoch vlády, ktoré sa ich priamo, či nepriamo týkajú, ako aj a o výsledkoch Národného dialógu.

<sup>2</sup> Aby sa komunita migrantov mohla zúčastniť na Národnom dialógu o integračnej politike musí ich organizácia spĺňať kritériá - v rámci organizácie musia mať zastúpenie aj ženy a druhá generácia migrantov, komunita migrantov musí zastrešovať aktívne a relevantné organizácie v danej skupine menšín, ktoré musia mať dostatok expertízy v oblasti integračnej politiky.

Opatrenia, ako sú napríklad jazykové kurzy pre migrantov a prípravné programy, môžu zohrať významnú úlohu v ich integrácii. Krajina preto už niekoľko rokov uplatňuje **systém integračných testov anglického jazyka a všeobecného prehľadu o spoločnosti pre migrantov „Life in the UK test.“** Pre zvýšenie efektivity a objektivity jazykového preverovania sa využíva elektronický systém. Bližšie informácie o „Life in the UK test“ nájdete v kapitole 2.6 druhej časti.

Jedným zo zaujímavých príkladov existujúcich vo Veľkej Británii je práve **zapojenie miest a ich častí do stimulovania aktívnej participácie migrantov na spoločenskom, politickom a kultúrnom živote.** Práve tu prebieha samotná integrácia migrantov do spoločnosti ako aj na trh práce, keďže vo Veľkej Británii okrem UKBA, ktorá svojou činnosťou pokrýva všetky aspekty migrácie, nie je žiadna vládna inštitúcia zaoberajúca sa priamo integráciou migrantov. Za najefektívnejší nástroj integrácie samosprávy považujú **intenzívny dialóg s komunitami migrantov, rýchlu reakciu na prípadné negatívne udalosti a prácu v teréne.** Služby pre migrantov na úrovni samospráv sú financované prostredníctvom rôznych projektov ako aj z **fondy dopadov migrácie,** kde sa pri konečnej sume dotácie prihliada na počet migrantov žijúcich v danej lokalite. Dôraz pri integrácii migrantov sa tiež kladie na individuálnu iniciatívu migrantov.

Výzvami do budúcnosti v oblasti migrácie pre Veľkú Britániu bude bezpochyby obhájenie systému bodového hodnotenia v podmienkach hospodárskej krízy ako aj integrácia cudzincov druhej generácie (najmä mládeže).

## ŠVÉDSKO

Švédsko je v oblasti migrácie atraktívnou cieľovou krajinou. Veľkú časť migrantskej populácie tvoria azyľanti, najmä z bývalej Juhoslávie, z Iraku, z Afganistanu a zo Somálska. Švédsko má v súčasnosti približne 9 miliónov obyvateľov, z toho približne 2 milióny sú migranti alebo občania Švédska s cudzím pôvodom. Podľa tvrdenia Švédov je švédska spoločnosť pomerne tolerantná a otvorená myšlienke migrácie a integrácie migrantov.

Otázky migrácie spadajú do kompetencie viacerých orgánov. Zdôrazňuje sa pohľad, že **migrácia nie je výlučnou záležitosťou jedného ministerstva, ale týka sa ministerstiev viacerých.** Vo Švédsku zodpovedajú za migračnú politiku ako aj politiku integrácie migrantov dve ministerstvá - Ministerstvo spravodlivosti a Ministerstvo integrácie a rodovej rovnosti. Implementácia oboch politík je v zodpovednosti vládnych agentúr ako aj lokálnej samosprávy, kde za jej implementáciu zodpovedajú Länsstyrelsen (obecné rady) a mestá. Oblasť integračnej politiky je zaradená na lokálnej úrovni zväčša na oddelení regionálneho rozvoja (urban development). Povolenia na zamestnanie a na pobyt vydáva Swedish Migration Board, samostatný ústredný správny orgán, ktorý spadá pod Ministerstvo spravodlivosti. Integrácia migrantov je však do veľkej miery v kompetencii obcí a regiónov.

Dôležitým faktorom v švédskej integračnej politike je fakt, že integrácia migrantov je považovaná za **zdieľanú zodpovednosť všetkých zúčastnených strán.** Preto ju za popredný záujem nepovažujú len mestá a obce na lokálnej úrovni, či samotné ministerstvá, ale aj vláda, ktorá sa oficiálne zaviazala túto problematiku riešiť. Dôležitosť integrácie je podčiarknutá aj tým, že samotná stratégia integrácie bola predložená do parlamentu ako priama iniciatíva od ministerského predsedu.

**V procese integrácie migrantov sú vo Švédsku dôležité dva momenty: zdieľané hodnoty a udržateľnosť.** Zodpovednosť za integráciu nesie aj samotný migrant, keďže špeciálne programy pre migrantov sa vo Švédsku poskytujú len počas prvých dvoch rokov po príchode, potom sa migranti stávajú súčasťou všeobecných politík určených pre občanov Švédska.

Pracovná migrácia bola vo Švédsku od sedemdesiatych rokov 20. storočia výrazne utlmená a až v roku 2008 Švédsko opäť otvorilo migrantom pracovný trh s tým, že v súčasnosti sa vôbec nehodnotí kvalifikácia žiadateľa o pracovné povolenie a pracovné povolenia sa udeľujú plošne všetkým, ktorí sú schopní nájsť si vo Švédsku prácu. Základnou axiómou je, že na **otázku migrácie sa pozerajú Švédsko ako na ekonomickú príležitosť na hospodársky rast.**

Výzvami do budúcnosti v oblasti imigrácie pre Švédsko bude integrácia cudzincov druhej generácie (najmä mládeže), ktorí v poslednom období spôsobujú nepokoje v niektorých švédskych mestách, ako aj zabránenie gettoizácii novo prisťahovaných migrantov.

## PORTUGALSKO

Portugalsko má dlhú rozmanitú históriu imigrácie aj vďaka svojej koloniálnej minulosti. Prvými migrantmi boli práve migranti z kolónií, ktorí hovorili po portugalsky. Neskôr začali prichádzať migranti, ktorí čelili jazykovej bariére (napr. z východnej Európy). Na konci 90. rokov malo Portugalsko 250 000 migrantov, o rok na to už bol počet migrantov 500 000, čo spôsobilo obrovský tlak na štátnu správu.

Krajina reagovala na pretrvávajúcu imigráciu systémovými opatreniami, do ktorých sú zainteresované viaceré štátne inštitúcie zodpovedné za vydávanie povolení a rozhodnutí v oblasti migrácie. Tieto opatrenia si vyžadovali dobrú koordináciu ministerstiev a vyústili do zriadenia centier, ktoré kopírovali už **fungujúce One-Stop-Shops** pre portugalských občanov, v ktorých sa poskytujú pod jednou strechou rôzne občianske služby. Portugalsko zaviedlo tento systém špecificky aj pre migrantov. V súčasnosti sú zriadené 3 národné centrá a sieť 86 menších lokálnych centier, ktoré pokrývajú služby spojené napr. s vybavovaním pobytu, získavaním občianstva, pracovným poradenstvom, právnym poradenstvom, sociálnym zabezpečením, ubytovaním, podpory ubytovania a i. **Pre dobré fungovanie centier sú nevyhnutné predpoklady: definovanie potrieb migrantov, definovanie potrieb umiestnenia centra, zabezpečenie participácie migrantov ako interkultúrnych mediátorov a najmä zabezpečenie verejného financovania.**

V oblasti pracovnej migrácie má Portugalsko jedno špecifikum. Hlavný dôraz sa kladie na identifikovanie všetkých zákonne možných spôsobov na **legalizovanie pobytu cudzincov**, ktorí na území Portugalska prišli. Odrazom týchto snáh je aj zákonná úprava, ktorá umožňuje zamestnávateľom (de facto) zamestnávať cudzinca bez povolenia na pobyt za podmienky, že za neho platí všetky zákonom predpísané odvody. V takomto prípade zamestnávateľ nie je pokutovaný ak cudzinecká polícia, alebo inšpekcia práce zistí, že cudzinec nemá povolenie na pobyt.

Zaujímavé sú aj **projekty portugalskej hraničnej a cudzineckej polície, ktorá úzko spolupracuje s interkultúrnymi mediátormi** a dokonca ich zamestnáva. Vo veľkej miere zapája aj do mienkotvorných aktivít, kde napr. zamestnanci cudzineckej polície prednášajú na stredných školách o obchodovaní s ľuďmi a o zraniteľnom postavení niektorých migrantských skupín.

Dôležitým faktorom v portugalskej integračnej politike je fakt, že integrácia migrantov je považovaná za zdieľanú zodpovednosť všetkých zúčastnených strán. Podľa slov portugalských partnerov je v súčasnosti systém imigrácie a integrácie cudzincov riešený na dobrej úrovni. Súčasný stav je však výsledkom zvýšenej snahy vládnych inštitúcií, ako aj miestnej samosprávy a neziskových organizácií, zvládnuť veľký nárast imigrácie za posledných niekoľko rokov.

## 1.2 V KRAJINÁCH, KDE MIGRANT JE VÍTANÝM HOŠŤOM

PhDr. Mária Čierna, hlavná štátna radkyňa, Odbor migrácie a integrácie cudzincov MPSVR SR

***V krajinách EÚ dnes žije cca 18,5 milióna štátnych príslušníkov tretích krajín, čo predstavuje 3,8 % populácie. Migrácia a mobilita pracovnej sily v Európe zvýšila etnickú, kultúrnu, jazykovú a náboženskú diverzitu členských štátov. Tento trend sa najmä po vstupe našej krajiny do EÚ výraznejšie začal dotýkať aj Slovenska a bude naďalej pokračovať. Ak máme zvládnuť úlohy v oblasti migrácie a integračného manažmentu, ktoré po dovŕšení krízy budú zrejme znovu aktuálnejšie a naliehavé, treba sa poobzerať po okolitých krajinách a začať čerpať z ich skúseností.***

Mala som to šťastie, že ako členka našej slovenskej delegácie som sa v rámci tohto jedinečného projektu („Budovanie expertízy kľúčových aktérov na poli integrácie, pracovnej imigrácie a interkultúrneho dialógu“) mohla zúčastniť na troch zo 4 študijných ciest (vo Veľkej Británii, vo Švédsku a v Portugalsku; Holandsko preto do tejto štúdie nezaraďujem). Ako prednášateľ som tiež participovala na dvoch vzdelávacích workshopoch v Piešťanoch, zorganizovaných Medzinárodnou organizáciou pre migráciu (IOM) pre viaceré cieľové skupiny zo Slovenska na záver projektu.

Obsah a zameranie jednotlivých aktivít projektu nám teda umožnili pobudnúť istý čas v **krajinách s fungujúcim migračným a integračným manažmentom** a významnou imigračnou históriou.

Našou úlohou bolo najmä dôkladne pozorovať a priamo v teréne skúmať, ako v týchto krajinách pristupujú k migrantom, v ktorých oblastiach a na základe akých integračných opatrení ich **podporujú počas integračného procesu** a ako im poskytujú pomoc. Zároveň bolo treba zhodnotiť túto adaptačnú fázu cudzinca **v prepojení s migračným manažmentom** jednotlivých politík, ako aj v kontexte celkového prínosu migrácie pre danú krajinu. Údaje, poznatky a analýzy o problematike sme postupne získavali počas takmer päťdesiatich rokov, ktoré sme v týchto krajinách absolvovali na rôznych úrovniach: na ministerstvách, v mestských radách, v rôznych inštitúciách, zamestnávateľských zväzoch, úradoch práce, v mimovládnych či charitatívnych organizáciách. Zloženie našej delegácie dávalo predpoklad k tomu, aby sme triedili, porovnávali a vyhodnocovali fakty a údaje **z rôznych pohľadov**: štátnej správy (inštitucionálne zabezpečenie, zameranie politík a prístupy štátu), z hľadiska miestnej, regionálnej a územnej samosprávy (zapojenie miest a obcí, integrácia na lokálnej a regionálnej úrovni), či z aspektov medzinárodnej spolupráce (prepojenie migrácie a rozvoja, vzťahy medzi krajinami pôvodu a hostiteľskými krajinami). Zároveň sme sa zamerali aj na otázky organizačného usporiadania a finančného zabezpečenia migrácie a integrácie, poskytovania **podpory migrantom z rôznych úrovní**, či zapojenia viacerých subjektov a spolupracujúcich partnerov do týchto aktivít (neziskový mimovládny sektor, miestna občianska komunita, úloha cirkví, dobrovoľníkov, médií).

Ako to teda v spomínaných krajinách s dlhoročne vyšším percentom migrantov na území naozaj je a funguje? Nuž, vraj lepšie je raz vidieť ako dvakrát počuť. Na študijné cesty síce mnohí z nás odchádzali v očakávaní neobyčajného zážitku a vzácnej pracovnej skúsenosti, no po vzhliadnutí navštívených krajín a oboznámení sa s rozsahom a prepracovanosťou politík voči cudzincom sme sa domov vracali priam ohúrení. Neraz bolo až nemožné uveriť všetkému, čo sme videli. „Náš slovenský“ - ukrajinský, vietnamský, čínsky imigrant či azylant z Iraku alebo Afganistanu sa nám zrazu v spleti zložitých domácich administratívno - byrokratických úkonov **javil skôr ako nechcený hosť**, objekt nespočetných peripetií na rôznych úradoch a inštitúciách, neraz ponechaný na seba bez žiaducej podpory a pomoci.

A keďže cieľom projektu bolo nielen rozšíriť vedomosti nás, účastníkov, no aj posilniť **kapacity** rozvoja integračnej politiky v SR a **vzájomnú spoluprácu** medzi inštitúciami, ktoré sme zastupovali, zavŕšením projektu by nesporne mali byť odporúčania a navrhnuté riešenia pre domáci migračný a integračný manažment v najbližších rokoch.

V kontexte týchto úloh sme sa najprv spoločne pokúšali identifikovať **hlavné rozdiely**, pomenovať **pozitívne aspekty** úspešnosti týchto politík a zároveň sme si kládli otázky: Ako a prečo to v týchto krajinách funguje? A čo môžeme pre našich spoluobčanov z tretích krajín urobiť doma na Slovensku, v našich podmienkach?

## MIGRANT AKO EKONOMICKÝ PRÍNOS, KULTÚRNE OBOHATENIE ŽIVOTA KRAJINY

„Hoci ekonomická kríza citelne poznačila aj život migrantov v našej krajine, neposielame ich domov. Naopak, uvedomujeme si, že nám v posledných desaťročiach pomohli vybudovať ekonomiku a naďalej zostávajú jej súčasťou. Migráciu považujeme za pozitívny jav a prvok **obohacujúci rozvoj hospodárstva a kultúry v krajine**. Migrantov sa snažíme na našom území udržať a podporiť aj v súčasnosti, pokiaľ si sami neželajú byť zaradení do programov dobrovoľných návratov do krajiny pôvodu.“

V rôznych obmenách sme si tieto slová vypočuli od predstaviteľov migračného manažmentu, úradov práce či miestnych samospráv v každej krajine. V týchto vyjadreniach však zakaždým rezonoval aspekt **zdôraznenia prínosu migrácie**. Neraz sme sa na dopady krízy na migráciu sami cielene pýtali. A to, čo sme tu následne identifikovali ako **zásadne iné**, bol najmä **postoj**, prístup k migrantovi, docenenie jeho úlohy v hostiteľskej spoločnosti, či už zamestnávateľom, obcou, miestnou komunitou, či dokonca aj politickými predstaviteľmi. Pri detailnejšom skúmaní podstaty tejto skutočnosti sme pochopili, že na úspešnosti zapojenia migrantov do života má zrejme najväčší podiel **koordinovanosť a súčinnosť štruktúr**, v ktorých sa migrant po príchode do krajiny ocitá, **mechanizmov podpory** odvíjajúcej sa najmä od lokálnej a regionálnej úrovne a prepracovanosť foriem pomoci neraz finančne dotovanej z viacerých úrovní (napr. Migration Impact Funding - finančná podpora mestám a obciam vo Veľkej Británii, kde žije veľa migrantov). Úspešnosť zaručuje aj **systematickosť** integračných opatrení, vrátane využívania individuálneho poradenstva a zapojenia osobných poradcov alebo tzv. mentorov v úvodnej fáze po príchode migranta do krajiny. Dôležitú rolu zohráva aj **priebežné zisťovanie potrieb** imigrantských komunít a náboženských skupín, ako aj sústavná celospoločenská analýza a aktualizácia potriebnosti

rozsahu migrácie a dopytu po migrantoch na pracovnom trhu. Napokon, nezanedbateľným faktom v porovnaní s našou realitou je aj to, že migrácia a otázky sociálnej inklúzie cudzineckých komunit a **uznania práv migrantov** sú v týchto krajinách predmetom intenzívnych **celospoločenských diskusií** a často aj oblasťou **záujmu médií**. To sa odráža na celospoločenskej vážnosti a uznaní dôležitosti témy migrácie pre celkový rozvoj krajiny.

Z toho aspektu je situácia na Slovensku diametrálne iná. O potrebách či význame migrácie, jej inštitucionálnom zabezpečení a o jej rozsahu, či o vhodnosti zapojenia tých- ktorých integračných opatrení voči cudzincom na celospoločenskej úrovni sa prakticky nediskutuje. Jednotlivé rezorty problematike prisudzujú minimálnu vážnosť. S tým súvisí aj absencia rozpracovaných a aktualizovaných migračných a integračných opatrení v rámci jednotlivých politik SR. Tieto otázky prakticky vôbec nie sú predmetom záujmu najvyššej či aspoň miestnej politickej reprezentácie, pričom mediálny záujem o problematiku migrantov na území je tiež iba sporadický: médiá venujú pozornosť skôr iba niektorým senzáciám, príp. negatívnym javom, než by sa zamerali na systematickú informovanosť obyvateľstva a rozvíjanie interkultúrneho dialógu.

### V MEŠITE BAITUL FUTUH V LONDÝNSKEJ ŠTVRTI MERTON

Vo Veľkej Británii, v krajine s výraznou koloniálnou minulosťou a dlhoročnými imigračnými skúsenosťami, v ktorej žije v súčasnosti približne 750 tisíc imigrantov, priority migračnej a integračnej politiky možno rozoznať už po pár dňoch. Krajina kladie dôraz najmä na adekvátne **zaradenie cudzinca na pracovný trh** pri využití jeho kvalifikačných predpokladov a na úspešné **osvojenie si anglického jazyka a reálií** migrantom. Tadiaľ podľa Britov vedie cesta k integrácii migranta do spoločnosti. Tomu zodpovedá aj organizácia jazykovej prípravy, široká dostupnosť centier na území krajiny, elektronické vyhodnocovanie testov, či rozšírenie dimenzie vzdelávania migrantov o kurzy socio - kultúrnej a občianskej orientácie (modul "Life in the UK"). O dobre naštartovanom modeli svedčí aj celková asi 75 percentná úspešnosť testov a rastúci počet záujemcov. Zaiste si všetky tieto opatrenia zasluhujú ďalšie posúdenie možnosti transpozície týchto atribútov do nášho systému. Za zmienku stojí aj aspekt neustáleho zdôrazňovania individuálnej zodpovednosti migranta („Nie je chybou Veľkej Británie, keď sa migrant nenaučí po anglicky.“)

Získanie povolenia na pobyt a pružné zamestnávanie cudzincov vo Veľkej Británii urýchlil aj **nový systém bodového hodnotenia** (stupne 1 až 5 podľa dosiahnutého vzdelania, rozsahu kvalifikácie a potrieb pracovného trhu), tzv. Points Based System (PBS), ktorý nahradil vydávanie pracovných povolení a je súčasťou vízovej procedúry.

V krajine sa zohľadňuje skutočnosť, že pracujúci migranti ročne prispievajú do štátneho rozpočtu krajiny sumou okolo 6 miliárd libier, teda cca 1 percentom ročného HDP. Z toho faktu sa zrejme odvíja aj charakter inštitucionálneho usporiadania, či fungovania jednotlivých štruktúr, napr. špecializovanej agentúry Ministerstva vnútra - United Kingdom Border Agency (UKBA), zodpovednej za migračnú a integračnú politiku aj oblasť udeľovania štátneho občianstva, alebo agentúry Migration Advisory Committee (MAC), poskytujúcej vláde nezávislé odborné poradenstvo ohľadne špecifických sektorov na trhu práce a dopyte po pracovnej sile, či organizácie LGA (Local Government Association) zastupujúcej záujmy miestnej samosprávy voči vláde, napr. v oblasti získavania finančných prostriedkov z fondu dopadov migrácie na zabezpečenie služieb pre migrantov na lokálnej úrovni.

Prepojenie výskumu a analýz s praktickými odporúčaniami pre migračný manažment, či zapojenie samospráv, miest a obcí do otázok migračného a integračného manažmentu, to sú len niektoré z oblastí, v ktorých na Slovensku krívame na obe nohy a môžeme z Británie čerpať inšpiráciu ohľadne súčinnosti viacerých subjektov.

Neobyčajným zážitkom v tomto smere bola návšteva londýnskej štvrte Merton, v ktorej žije 11 percent ázijskej a 7,5 percent africkej populácie migrantov, z nových imigrantských skupín najmä Poliáci. Komunitné projekty, ktoré nám prezentovali predstavitelia Merton Council, plne napomáhajú integrácii a sociálnej kohézii v miestnej spoločnosti, podporujú rozvoj služieb pre migrantov akými sú napr. ubytovanie, vzdelávanie a zdravotná starostlivosť, vstupné kurzy pre migrantov a ich rodiny. Návšteva Mertonu kulminovala prehliadkou najväčšej moslimskej mešity v Británii a jednej z najrozsiahlejších v západnej Európe **Baituh Futuh Mosque**, ktorú v tejto mestskej časti pre 1 800 veriacich po štyroch



rokoch výstavby otvorili v roku 2003. V rozhovoroch s predstaviteľmi Asociácie ahmadiyyských moslimov a zástupcami miestnej administratívy sme sa priamo v priestoroch knižnice, študovni či múzea mešity presvedčili o ozajstnom fungovaní interkultúrneho a medzináboženského dialógu a zámerov sociálnej súdržnosti v praxi na miestnej úrovni. Spoločne tu napríklad organizujú nielen rôzne prednášky, ale priamo v mešite realizujú aj výučbu občianskej, etickej výchovy či náboženstva pre žiakov miestnych základných a stredných škôl.

### PRÍKLAD ŠVÉDSKA: ZÍSKAŤ, MOTIVOVAŤ A UPLATNIŤ MIGRANTA

Bola to najmä návšteva Švédska, ktorá ďaleko prevýšila naše očakávania. Síce sme vedeli, že krajina bola mnoho desaťročí atraktívnou cieľovou destináciou utečencov, aj z dôvodu svojej veľkorysej azylovej politiky umožňujúcej tisíckam ľudí z bývalej Juhoslávie, z Iraku, z Afganistanu a zo Somálska získať štatút utečenca. Prekvapil nás však aj prístup k novým formám migrácie, zliberalizované a fungujúce štruktúry pracovnej migrácie, vychádzajúce od roku 2008 z nového plánu politiky pracovnej migrácie a jej nových pravidiel, z údajov o demografickom vývoji a dopyte po pracovnej sile.

Pracovná migrácia je po rokoch opatrnejších prístupov dnes vo Švédsku vnímaná výsostne pozitívne. Princíp nových pravidiel vychádza najmä z toho, že zamestnávateľ si sám určuje, akých pracovníkov potrebuje. Od konca roka 2008 bolo prijatých 15 044 žiadostí o povolenie a bolo vydaných 12 071 povolení na prácu.

V krajine s približne 9 miliónmi obyvateľov dnes žijú 2 milióny migrantov alebo občanov s cudzím pôvodom. Podľa názorov samotných Švédov je švédska spoločnosť voči nim pomerne tolerantná a ústretová. Náš dojem však bol ďaleko pozitívnejší, zanechal v nás pocit akejsi symbiózy štedrosti, harmónie a účelnosti, vyvolal priam ilúziu fungujúceho malého „migračného a integračného raja“ pre cudzincov - priestoru, kde domáci dokážu žiť s cudzincami pri zachovaní hojnosti pre všetkých.

Vo Švédsku zodpovedajú za migračnú a integračnú politiku dve ministerstvá - Ministerstvo spravodlivosti a Ministerstvo integrácie a rodovej rovnosti. Okrem nich tu pôsobí aj Švédska migračná rada (Swedish Migration Board) ako autonómny nezávislý orgán usmerňovaný Ministerstvom spravodlivosti pre oblasť povolení na pobyt, azylu a štátneho občianstva a povolení na pobyt. Od roku 2007 je jej hlavnou úlohou pripravenosť na prijímanie migrantov. Zaujala nás organizácia podporných programov: ak migrant získa vo Švédsku povolenie na pobyt, mestá mu okamžite ponúknu vstupné programy vo forme jazykových kurzov (SFI) - švédčina pre imigrantov, s výraznou finančnou podporou a motiváciou, no aj requalifikačných programov vrátane priamych kontaktov na zamestnávateľov či informácie o systéme zdravotnej starostlivosti. Na druhej strane, úlohou migranta je **naučiť sa čo najskôr jazyk a stať sa sebestačným**.

Za implementáciu integračných politík zodpovedajú obecné rady (Länsstyrelsen) a mestá. Práve zapojenie miest do stimulácie **aktívnej účasti migrantov** na spoločenskom a politickom živote je zaujímavým prvkom švédskej integračnej politiky, zaradenej na oddeleniach regionálneho rozvoja (urban development departments). Aj diskusiu o rozsahu právomocí v oblasti integrácie vláda zverila obciam a mestám.

Región mesta Štokholmu až s 25 percentami obyvateľov s imigrantským pôvodom je jedným z najvyhľadávanejších lokalít cudzincov, podobne ako neďaleké mesto Uppsala. V oboch naplno využívajú decentralizovaný model nastavenia a implementácie integračnej politiky.

„Každý človek by mal žiť na svete pre dve povolania: jedno, ktoré práve vykonáva, a pre druhé, o ktorom snívá. Ideálne je, ak sa stane vaše zamestnanie spojením oboch,“ hovorí Magnus Axell, riaditeľ integračného odboru štokholmskej rady a šéf projektu „Jobbtörg (*trh práce*).“ Napriek tejto krásnej idealistickej filozofii vedie Magnus s oduševnením svojich klientov k reálnym cieľom a uplatneniu sa na trhu práce. Sám spomína na desiatky vzdelaných laborantov, lekárov a sestier z rôznych kútov sveta, ktorí sa vo Švédsku s jeho pomocou dostali napokon k svojej práci, hoci začínali napríklad aj v upratovacích službách či v stavebníctve.

Vo švédskej politike považujú integráciu migrantov za **zdieľanú zodpovednosť** viacerých zúčastnených strán - tvorcov politiky, aj jej implementátorov. Zdôrazňujú pritom individuálny prístup k právam migrantov, no aj princíp individuálnej zodpovednosti pri súčasnom poskytnutí profesionálnej podpory spoločnosťou.

## LISABONSKÝ ZÁZRAK - ONE STOP SHOP CENTRE: VYBAVTE NA JEDNOM MIESTE

Manažment integrácie migrantov v Európskej únii je jednou z najnáročnejších úloh, pred ktorými dnes stoja členské štáty. Ak samotná Európska komisia označila portugalský projekt národných integračných centier v Lisabone a v Porte za jeden z výborne fungujúcich integračných modelov, pre našu slovenskú delegáciu bola návšteva lisabonského podporného centra pre imigrantov „ACIDI“ ozajstným zlatým klincom či vyvrcholením programu.

V Portugalsku, bývalej emigrantskej krajine dnes žije asi 500 tisíc legálnych imigrantov, čo je asi 5 percent populácie (ide najmä o obyvateľov Guiney, Angoly, Kapverd, Konga, portugalsky a španielsky hovoriacich imigrantov, najmä Brazílčanov, v posledných rokoch tiež najmä Ukrajincov a príslušníkov iných krajín bývalého ZSSR a strednej a východnej Európy).

Unikátny integračný model "One-stop-shop centre," prezentovaný v tomto zborníku na viacerých miestach, nebudem znovu osobitne predstavovať. Zhrniem len výhody tohto ambiciózneho projektu a jeho aplikovateľnosť v našich podmienkach: je to najmä poskytovanie rôznorodých služieb pre imigrantov na úrovni vládnych i mimovládnych inštitúcií pod jednou strechou, kontinuita poskytovaných služieb počnúc vstupom migranta na územie až po jeho integračný a naturalizačný proces, priamy kontakt a súčinnosť predstaviteľov jednotlivých úradov a inštitúcií s mimovládnymi organizáciami, či skvelá myšlienka **zapojenia interkultúrnych mediátorov** rôznych národností z radov samotných migrantov do kontaktu s prichádzajúcimi klientmi. Poučiť a inšpirovať sa dá aj z drobností, akými sú detský kútik, knižnica a tréningové centrum v rámci jednej budovy, či organizácia a rozsah jednotlivých oddelení pomoci (právneho poradenstva, podpory zamestnanosti, oddelení pre pomoc zlučovania rodín, sociálnej podpory, podpory ubytovania, atď). Pôsobivá a účinná je vzájomná interakcia medzi úradmi umožňujúca rýchlejšie riešenie prípadov a optimalizáciu procesov efektívneho riešenia rôznych integračných problémov, či kvalita komunikácie s úradmi a zapojenie zamestnávateľov do integračného procesu migrantov.

Za všetko najlepšie hovoria čísla: v roku 2008 využilo služby centier v Lisabone a Porte celkovo 296 944 cudzincov, a od marca 2004 do decembra 2008 pracovníci centier riešili spolu vyše **1 688 114** prípadov.

## ČO MÔŽEME UROBIŤ?

Poučenia a závery zo študijných ciest sú z nášho pohľadu bohaté a rôznorodé, no viac menej jasné, transparentné a konkrétne. Aj keď priznávame, že nemožno bezhlavo porovnávať krajiny s veľmi rozdielnou štartovacou východiskovou bázou, odlišným počtom migrantov na územiach a rozdielnou imigračnou históriou, no najmä s odlišnými podmienkami a neporovnateľným finančným zabezpečením, predsa len možno niektoré atribúty migračného a integračného manažmentu v navštívených krajinách ihneď odporučiť na včasnú aplikáciu v našich podmienkach, či aspoň na solídnu analýzu posúdenia možností implementácie podobných opatrení. Je to predovšetkým **jasné stanovenie cieľov, zámerov, úloh a rozsahu migrácie**, vrátane požiadaviek na legálnu pracovnú migráciu v podmienkach SR, v súlade s dopytom na pracovnom trhu, presnejšie vymedzenie a **definovanie inštitucionálneho rámca** a rozloženia jednotlivých kompetencií a zodpovedností na úrovni ústredných orgánov štátnej správy, no najmä **okamžité intenzívne zapojenie orgánov územnej samosprávy, vyšších územných celkov, miest a obcí** do plnenia úloh v oblasti migrácie a integrácie cudzincov v SR. Zvýšiť treba aj vzájomnú **súčinnosť a koordináciu** uvedených aktérov **s mimovládnymi organizáciami, cirkvami a komunitami cudzincov** pôsobiacimi na Slovensku. V neposlednom rade je to vyriešenie otázky absentujúceho **finančného krytia integračných opatrení** vyplývajúcich z Koncepcie integrácie cudzincov v SR, prijatej vládou SR jej uznesením č. 338 zo 6. mája 2009. No najväčšom hendikepom i výzvou zároveň zostáva otázka rozvoja a **navýšenia celospoločenského záujmu** a politického diskurzu o potrebnosti riešenia tejto problematiky.

Jazýčkom na váhach môžu byť zrejme tieto tri okolnosti: plánované zriadenie Naturalizačného a imigračného úradu SR v roku 2010, vypracovanie novej Koncepcie migračnej politiky SR v roku 2010 a implementácia opatrení jednotnej európskej imigračnej a azylovej politiky, ktorej úlohy už stanovil nedávno prijatý Štokholmský program a nevyhne sa im v žiadnom prípade ani Slovensko.

## ČASŤ 2:

# PRACOVNÁ MIGRÁCIA, INTEGRÁCIA MIGRANTOV NA MIESTNEJ ÚROVNI A INTERKULTÚRNY DIALÓG - PREZENTÁCIE, PRÍKLADY A DOBRÁ PRAX

Obsahom druhej časti zborníka je súhrn prezentácií, ktoré zazneli na oboch workshopoch, realizovaných v rámci projektu, ako i zaujímavých materiálov a príkladov dobrej praxe získaných počas študijných ciest. V jednotlivých tematických celkoch vychádzame z potrieb Slovenskej republiky a návrhov systémových opatrení, ktoré boli jasne formulované v Koncepcii integrácie cudzincov v Slovenskej republike z mája 2009.

## 2.1. SLOVENSKÁ REPUBLIKA A INŠPIRÁCIA ZO ZAHRANIČIA

### 2.1.1. NADNÁRODNÁ MIGRÁCIA ZA PRÁCOU - ZISTENIA ZO ŠTUDIJNÝCH CIEST V HOLANDSKU, VEĽKEJ BRITÁNII, ŠVÉDSKU A PORTUGALSKU.

**Ing. Boris Katuščák**, riaditeľ odboru medzinárodných vzťahov,  
Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR<sup>3</sup>

#### PREČO JE POTREBNÉ NA SLOVENSKU HOVORIŤ O MIGRÁCII?

Európsky trh práce je v súčasnosti až na určité výnimky už takmer otvorený a úplne jednotným by sa mal stať k 1.5.2011. Cieľom pri zakotvení slobody štátnych príslušníkov štátov EÚ pohybovať sa voľne za prácou v rámci EÚ bolo aj prostredníctvom spoločného pracovného trhu posilňovanie a zjednocovanie ekonomiky EÚ a práve spoločný trh práce mal, vďaka nadnárodnému vyrovnávaniu nedostatkov a prebytkov pracovných síl na jednotlivých národných trhoch práce, prispieť k lepšiemu fungovaniu trhu práce EÚ, národných trhov práce členských štátov a v nadväznosti na to aj celkovej ekonomiky EÚ. Realitou však je, že tento princíp funguje len obmedzene a typickým javom na trhu práce EÚ je fakt, že jednotlivé národné trhy práce vykazujú skôr v rovnakom čase rovnaké nedostatky a prebytky v jednotlivých sektoroch, čoho výsledkom je tvrdý vnútorný konkurenčný boj o pracovné sily. Bohužiaľ v ňom Slovensko "ťahá za kratší koniec" a sme krajinou, ktorá kvalitných ľudí skôr stráca ako ich získava.

Tento boj, ktorý prerastá hranice EÚ a môže sa považovať za celosvetový, sa do budúcnosti vzhľadom na perspektívu bude zostrovať a je preto veľmi dôležité, aby aj na Slovensku aktuálna hospodárska situácia (pokles dopytu po pracovných silách) nezatienila dlhodobú realitu, ktorá nás čaká a tou je práve demografická zmena a nedostatok produktívnej populácie!

Je preto veľmi dôležité sa už dnes pozeráť na otázku ekonomickej migrácie ako na strategickú otázku, či už hovoríme o imigrácii alebo o emigrácii tak, aby sme prípravou a implementáciou efektívnych a moderných migračných politík prispeli k zvyšovaniu konkurencieschopnosti tejto krajiny do budúcnosti a k vytvoreniu podmienok pre dlhodobo udržateľný ekonomický rast prostredníctvom kvalitných ľudských zdrojov s inovačným potenciálom, ktoré tvoria v celosvetovom boji o investície a miesto na globálnom trhu najdôležitejšiu konkurenčnú výhodu krajiny.

Táto potreba je v prostredí SR o to akútnejšia, že dnes aktuálna migračná politika krajiny absolútne nedostatočne adresuje ekonomickú migráciu, ktorú ja považujem za aktuálnu a aj do budúcnosti za kľúčovú formu migrácie, existujúca koncepcia je bez vízie a neodráža strategické dlhodobé potreby slovenského národného hospodárstva.

Treba tiež podotknúť, že migráciu nemožno považovať za všeliak proti starnutiu populácie, tým kľúčovým

<sup>3</sup> Vzdelávacie workshop 2: BUDOVANIE KONKURENCIESCHOPNEJ POLITIKY PRACOVNEJ MIGRÁCIE PRE BUDÚCNOSŤ, 18. - 20. november 2009, Piešťany.

je v tomto ohľade správne nastavenie podpory rodinnej politiky. Imigrácia kvalitných ľudských zdrojov a ich udržanie v krajine je však nevyhnutným a neopomenuteľným doplnkom riešenia tohto problému a Slovensko, pokiaľ chce byť dlhodobo úspešnou krajinou sa musí zapojiť do globálneho boja o kvalitné a vysoko-kvalifikované pracovné sily!

### AKÁ JE AKTUÁLNA SITUÁCIA NA SLOVENSKU?

V súčasnosti predstavuje slovenský trh práce z hľadiska participácie cudzích štátnych príslušníkov jeden z najhomogénnejších trhov práce v rámci krajín EÚ. Aktuálne tvoria na trhu práce cudzí štátni príslušníci podiel okolo 0,6%, v čom ďaleko zaostávame za priemerom EÚ ako aj našimi susedmi (napr. v krajinách, v ktorých prebehli študijné cesty sú podiely nasledovné: 15% Spojené kráľovstvo, 12% Švédsko, 10% Holandsko). Okrem tohto počtu je v SR registrovaných zhruba 8500 cudzincov podnikateľov a je predpoklad, že určitý počet cudzích štátnych príslušníkov v SR pracuje nelegálne. Napriek tomu, že celkové čísla sú stále veľmi nízke, môžeme od roku 2004 (graf 1) pozorovať zaujímavú dynamiku nárastu počtu cudzích št. príslušníkov na slovenskom trhu práce.

**Graf 1: Počet cudzích štátnych príslušníkov pracujúcich v SR od 2004 do 2008.**



V tejto súvislosti je nevyhnutné poznamenať, že rok 2007 a prvý polrok roku 2008 boli časom, kedy sa pri historicky najnižších úrovniach nezamestnanosti na našom trhu práce po prvýkrát v histórii začali prejavovať celkové nedostatky pracovných síl a pri prudkom hospodárskom raste bol vo viacerých spoločnostiach práve nedostatok kvalifikovaných ľudských zdrojov limitujúcim faktorom ďalšieho rastu. Slovensko sa v tomto období stalo po prvýkrát v histórii cieľovou krajinou ekonomických migrantov. Rast počtu cudzincov na území SR sa zastavil na jeseň 2008 s nástupom a dopadmi svetovej hospodárskej krízy na hospodárstvo a trh práce SR. Vývoj v zamestnávaní cudzincov od nástupu krízy zachytáva tabuľka 1.

**Tab. 1: Vývoj v zamestnávaní cudzincov v SR od nástupu krízy.**

Rok	Mesiac	Spolu	Infokarty z EÚ	Infokarty z tretích krajín	Pracovné povolenia
2008	10	14 504	11 215	1 042	2 247
2008	11	14 241	10 768	1 057	2 416
2008	12	13 979	10 383	1 082	2 514
2009	1	14 008	10 409	1 066	2 533
2009	2	14 095	10 460	1 083	2 552
2009	3	14 080	10 443	1 096	2 541
2009	4	14 963	10 759	1 163	3 041
2009	5	15 349	11 211	1 199	2 939
2009	6	15 360	11 339	1 183	2 838
2009	7	14 961	11 050	1 195	2 716
2009	8	15 256	11 324	1 204	2 728
2009	9	14 647	10 788	1 080	2 779

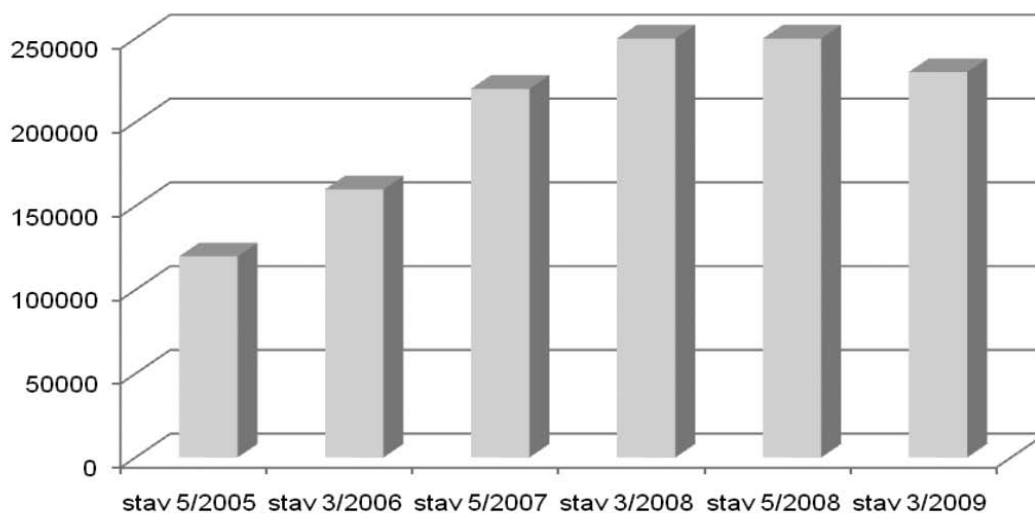
Po veľmi turbulentnom vývoji v rokoch 2007 a 2008, kedy boli plne odhalené slabiny súčasného systému nám nástup hospodárskej krízy poskytol 3 - 4 ročný oddychový čas na to, aby sme pripravili pre túto krajinu pružnú a modernú migračnú politiku, ktorá bude po odznení hospodárskej krízy plne implementovaná, a ktorá bude jednak dynamicky odrážať aktuálne potreby trhu práce a zároveň bude mať aj dlhodobú víziu a komponenty, ktoré túto víziu budú naplňovať.

Veľmi dôležitým faktom, ktorý nesmieme v tejto problematike prehliadnúť je aj otázka emigrácie Slovákov a v tejto súvislosti možných návratových politík. Slovensko je krajina, ktorá má historicky bohatú emigračnú minulosť a Slováci vďaka tak PULL ako aj PUSH faktorom ostali tomuto dedičstvu verní aj po vstupe SR do EÚ v máji 2004. Vývoj počtu Slovákov pracujúcich v krajinách EÚ/EHP od vstupu našej krajiny do Únie (podľa ÚPSVR) zachytáva tabuľka a graf č. 2.

**Tab. 2: Vývoj počtu Slovákov pracujúcich v krajinách EÚ/EHP od vstupu SR do EÚ.**

	5/2005	3/2006	5/2007	3/2008	5/2008	3-9/2009
Počet občanov SR migrujúcich do EÚ/EHP za prácou	120 000	160 000	220 000	250 000	250 000	230 000

**Graf 2: Vývoj počtu Slovákov pracujúcich v krajinách EÚ/EHP od vstupu SR do EÚ.**



Najpopulárnejšími pracovnými destináciami boli a sú pre Slovákov Česká republika, aktuálne tam pracuje do 90 000 Slovákov, Spojené Kráľovstvo s 60 000 Slovákami, Írsko so zhruba 24 000 občanmi SR a Maďarsko, kde ich pracuje aktuálne medzi 11 000 - 15 000.

Novým fenoménom, ktorý sa objavil v oblasti migrácie od nástupu krízy je návrat Slovákov, ktorí prišli o prácu v zahraničí naspäť domov. Podľa našich odhadov (Ústredie PSVR) sa od nástupu krízy zatiaľ na Slovensko vrátilo do 30 000 Slovákov zo zahraničia. V evidencii nezamestnaných máme stavovo ku koncu posledných mesiacov 8 000 - 8 500 evidovaných nezamestnaných, ktorí deklarujú svojho posledného zamestnávateľa ako subjekt mimo územia SR. Celkový prítok takýchto klientov z krajín EÚ/EHP bol od 10/2008 do 9/2009 na úrovni 11 805 EN. Každomesačný prítok sa pohybuje na úrovniach okolo 900 - 1 000 klientov (stavy sa však držia na hore uvedených hodnotách 8 - 8,5 tis., pretože veľké množstvo z týchto klientov je rýchlo obrátkových a v relatívne krátkom čase z evidencie odchádzajú). Najčastejšie sa Slováci vracali zo zahraničia do evidencií úradov práce v Prešovskom samosprávnom kraji: 2 449, Nitrianskom samosprávnom kraji: 1 667, Košickom samosprávnom kraji: 1 144 a Žilinskom samosprávnom kraji: 1 115. Prehľad krajín, z ktorých sa Slováci najčastejšie vracali späť je znázornený v tabuľke 3.

**Tab. 3: Návrat Slovákov z krajín EÚ/EHP bol od 10/2008 do 9/2009.**

	XII-08	III-09	VI-09	IX-09
Česká republika	3 629	3 251	4 245	3 992
Írsko	267	247	299	304
Maďarsko	1 562	1 076	1 734	1 566
Nemecko	355	383	316	325
Poľsko	155	158	138	123
Rakúsko	213	215	300	281
UK	1 177	1 144	1 180	1 152
Taliansko	325	355	279	249
Spolu	7 981	7 128	8 789	8 324

Pokiaľ sa zameriame na vzdelanie návratilcov zistíme, že celkovo sa vracali ľudia, ktorí mali v 78,6% stredoškolské vzdelanie, 12,4% vysokoškolské vzdelanie a v 9% základné vzdelanie. Pri bližšom rozbere krajín, z ktorých sa vracali naši občania najčastejšie zistíme, že vyšší podiel stredného a základného vzdelania bol zastúpený pri ČR: 95% a Maďarsku: 91%, zatiaľ čo napríklad viac ako 15% Slovákov z VB malo vysokoškolské vzdelanie. Z hore uvedeného a z predpokladu že tí, ktorí sa vracali z VB a IRL mali lepšie znalosti anglického jazyka vieme vysvetliť aj vyšší stupeň návratu na trh práce z evidencie práve u migrantov, ktorí sa vrátili zo Spojeného kráľovstva a z Írska ako u tých, ktorí prišli z Českej republiky a Maďarska.

Zaujímavým doplnkom je v tomto smere aj vývoj oblasti návratu Slovákov, ktorí pracovali v prihraničnom území Maďarska, kde tamojší zamestnávateľia v období od 10/2008 do 06/2009 prepustili zo svojich prevádzok 7 436 Slovákov. Z tohto počtu sa na úradoch práce zaevidovalo 1 755 prepustených, z nich 817 v Komárne, 519 v Nových Zámkoch, 253 v Dunajskej Strede a 249 v Leviciach.

Aby som teda zhrnul niektoré z charakteristických črt nadnárodnej migrácie za prácou v SR, v niekoľkých krátkych bodoch uvediem nasledovné:

- **5 násobný počet cudzích št. príslušníkov na trhu práce v SR oproti 2004**
- **2/3 z cudzích št. príslušníkov tvoria občania EÚ/EHP**
- **Koncentrácia cudzincov najmä v krajoch BA a TT (60% z celkového počtu) a najmä v okresoch BA (43%) a TT (8,5%)**
- **Pokles podielu vyšších kvalifikácií/ rast podielu nižších kvalifikácií u cudzincov**
- **Dopady krízy:**
  - Stabilizácia počtov prítokov cudzincov za posledných 12 mesiacov
  - Pokles počtov občanov tretích krajín a rast podielu občanov EÚ/EHP
  - Návrat Slovákov zo zahraničia - cca. 30 000 (odhad)
- **Stále vysoký počet Slovákov, cez 230 000 „vonku“**

**DRUHOU A KLÚČOVOU ČASŤOU MOJEJ PREZENTÁCIE, JE ODPREZENTOVANIE 4 MIGRAČNÝCH SYSTÉMOV KRAJÍN, KTORÉ SME V RÁMCI ŠTUDIJNÝCH CIEST NAVŠTÍVILI A SYNTÉZA TÝCHTO POZNATKOV S UŽ ODPREZENTOVANOU REALITOU SLOVENSKA.**

## HOLANDSKÉ KRÁĽOVSTVO

V Holandskom kráľovstve žije v súčasnosti 10% populácie, ktorú tvoria cudzinci. Veľké komunity tvoria najmä Maročania a Turci, ktorí prišli ako ekonomickí migranti (viac ako 60 000) v čase hospodárskej konjunktúry 60tych rokov. Dnes v Holandsku žije už aj 2., 3. a 4. generácia týchto imigrantov. Ich najväčšia koncentrácia je v Amsterdame, kde na základných školách tvoria deti imigrantov už 50% všetkých žiakov.

Od roku 2008 je Holandsko v procese prijímania a postupnej implementácie novej modernej migračnej politiky, kde hlavnou črtou prístupovej politiky je: *Prijímať, kde je to možné, obmedzovať, kde je to potrebné.* Tento systém je striktnější ako systém predchádzajúci a je zameraný najmä na imigráciu - podporu imigrácie vysoko kvalifikovaných pracovných síl do Holandska (ďalšie uľahčenie prístupu vysoko kvalifikovaných migrantov). O tom, kto do Holandska bude mať oprávnenie prísť rozhoduje prostredníctvom nastavenia migračných pravidiel štátna objednávka. Migračný systém nastavený na získavanie vysoko kvalifikovaných pracovných síl je nasledovný:

#### **A. IMIGRÁCIA VYSOKO KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÝCH SÍL** - tri možnosti prístupu:

- Vysoko kvalifikovaný (VK) migrant je definovaný na základe príslubu výšky mzdy od budúceho holandského zamestnávateľa. Táto, aby bol migrant považovaný za VK, musí presiahnuť 1,5 násobok priemernej národnej mzdy (v súčasnosti: 47 565 EUR/ročne; pokiaľ sa jedná o imigranta do 30 rokov veku, je to: 33 881 EUR/ročne).
- Bodový systém - migrant, dostáva body za vzdelanie, vek, možné predchádzajúce štúdium v Holandsku, úroveň znalosti holandského a anglického jazyka - musí získať minimálne potrebný počet bodov, aby bol považovaný za VK
- Modré karty EÚ

Prostredníctvom tohto systému sa do Holandska podarilo len v roku 2008 pritiahnúť 7 200 VK migrantov a celkovo doteraz od roku 2006 viac ako 14 000.

#### **B. IMIGRÁCIA ŠTUDENTOV**

- Princíp sponzorstva - študent, ktorí chce do Holandska migrovať za účelom štúdia si musí nájsť školu, resp. univerzitu, ktorá sa za neho zaručí ako garant/sponzor

#### **C. IMIGRÁCIA OSTATNÝCH SKUPÍN**

- Nízko kvalifikované pracovné sily môžu prísť do Holandska pracovať na základe platného pracovného povolenia - realita je taká, že tieto sa získavajú len veľmi ťažko a imigrácia občanov mimo krajín EÚ, ktorí nie sú VK je takto veľmi výrazne obmedzovaná.

Zaujímavou črtou holandského systému je pre VK migranta možnosť, imigrovať do krajiny okamžite aj so svojim partnerom/partnerkou aj napriek tomu, že partner/-ka nespĺňa kritéria pre vstup. Tento nástroj robí z Holandska ešte zaujímavejšiu pracovnú destináciu pre VK imigrantov a dáva mu pred ostatnými krajinami konkurenčnú výhodu pri získavaní VK pracovných síl. Takisto hodné inšpirácie je opatrenie, kde študenti (zahraniční z tretích krajín), ktorí končia v Holandsku univerzitu môžu na trhu práce tejto krajiny zotrvať, pokiaľ si nájdu do 1 roka zamestnanie. Pri strate zamestnania má cudzinec na druhej strane nárok na prechodné obdobie, ktoré trvá 3 mesiace a počas ktorého je oprávnený si hľadať náhradnú prácu (platí len v prípade, že o predchádzajúcu prácu neprišiel vlastným zaviniením).

Všeobecnou zásadou holandskej migračnej politiky je to, že tí, ktorí dokážu ekonomicky prispieť Holandsku, sú vítaní. V návrhu modernej migračnej politiky pre Holandsko je stanovená kľúčová idea celého migračného systému, ktorou je: **„Holandsko chce byť dynamickou znalostnou ekonomikou a chce si získať a udržať dobrú východiskovú pozíciu v „boji o mozgy“!**

### **SPOJENÉ KRÁĽOVSTVO**

Veľká Británia je krajinou s bohatou imigračnou minulosťou a prítomnosťou. V súčasnosti tu žije v rámci celkovej populácie 15% cudzincov (samotný Londýn má 25 - 30%). Migrácia je opäť, tak ako v Holandsku, chápaná najmä v ekonomickom rozmere, jej čistý prínos pre ekonomiku VB je 6 mld. GBP ročne. Migračný systém, ktorý funguje je relatívne nový, bol predstavený v roku 2004 a v období 2004-2008 bol zavádzaný do praxe, kde bola súčasťou tohto zavádzania aj celonárodná televízna a novinová mediálna kampaň. Vzorom preň bola migračná politika Austrálie a predstavuje typický anglosaský model, kde sú želateľné skupiny pre imigráciu definované štátnou objednávkou. Základom tohto modelu je 5 pilierový bodový systém, ktorý sa skladá z týchto pilierov:

**1. PILIER** - pre **vysoko kvalifikovaných** (VK) migrantov - prichádzajú bez vopred dohodnutého zamestnania; v tomto pilieri rozhoduje o tom, kto je považovaný za VK imigranta jeho príjem v predchádzajúcom zamestnaní v krajine pôvodu (tento príjem je na GBP prepočítavaný cez koeficienty, ktoré platia pre jednotlivé štáty sveta a ich meny), takisto tu rozhoduje finančné zabezpečenie, vek, znalosť anglického jazyka a vzdelanie;

/do 1. piliera spadajú aj podnikatelia, investori a tí, ktorí ostávajú v UK po ukončení svojich štúdií na britských vysokých školách/

**2. PILIER** - pre **kvalifikovaných migrantov** - títo majú povinnosť deklarovať sponzora, ktorým je v tomto prípade zamestnávateľ, ktorý ich chce prijať do pracovného stavu, a ktorý sa za nich zaručuje príslušnej organizácii rozhodujúcej o prístupe na trh práce - UK BA (UK Border Agency); v tejto kategórii rozhodujú o prijatí nasledovné kritériá: už spomínaný príjem (tento krát však príjem prislúbený anglickým zamestnávateľom), finančné zabezpečenie, vzdelanie a znalosť anglického jazyka.

Prostredníctvom 2. piliera je však do UK možné imigrovať len do presne stanovených, nedostatkových profesií v ekonomike. Zoznam týchto profesií pripravuje a pravidelne aktualizuje nezávislá komisia tzv. Migračná poradná rada (Migration Advisory Board), ktorá je tvorená 6 ekonomickými expertmi (predsedom je David Metcalf, profesor prestížnej London School of Economics) a aktualizuje tento zoznam minimálne raz za 6 mesiacov.

(do 2. piliera spadajú aj športovci, duchovní a migranti prichádzajúci v rámci vnútropodnikových transferov)

**3. PILIER** - pre **nízko kvalifikovaných** migrantov - ktorí prichádzajú napríklad na sezónne práce; Tento pilier je v dôsledku aktuálnej ekonomickej situácie zatvorený.

**4. PILIER** - **pre študentov** - pri študentoch platí tak ako v Holandsku princíp sponzorstva, kde sa škola alebo univerzita stáva sponzorom, resp. garantom za takto prichádzajúceho študenta z 3. krajiny.

### **5. PILIER - iné skupiny**

Zaujímavým nástrojom je princíp tzv. sponzorstva, ktoré nie je chápané striktne vo forme finančnej ale skôr v zmysle garantstva. Garantov posudzuje taktiež UK BA a rozdeľuje ich do dvoch kvalitatívnych kategórií na A-čkových (overení, bezproblémoví) a B-čkových (noví, resp. s určitými problémami). Od toho, do ktorej kategórie sponzor spadá (týka sa nie len škôl ale aj zamestnávateľov v druhom a treťom pilieri) závisí aj celková rýchlosť procesu vybavenia vstupu cudzinca na územie VB. Priemerná doba od podania po vstup je vo VB 3-4 týždne.

Kľúčovými prvkami britského imigračného systému je podpora imigrácie vysoko kvalifikovaných pracovných síl, obmedzovanie ostatných foriem imigrácie (vrátane vstupu azylantov), znalosť anglického jazyka aspoň na základnej úrovni a podčiarknutie ekonomického prínosu migrantov. Britská administratíva na jednej strane uznáva prínos imigrantov (bývalý britský premiér T. Blair sa vyjadril v roku pri obhajobe a zavádzaní tu predstaveného migračného systému, že migrácia nepriamo podporuje britskú ekonomiku až do výšky 150 - 200 mld. GBP a len prínos pre britské univerzity je na úrovni 5 mld. GBP), na druhej strane však očakáva od migrantov príspevok do spoločnosti ako to vyjadril aktuálny britský Predseda vlády G. Brown v príhovore k migrácii 12/11/2009, kedy okrem iného povedal: **„...migranti musia akceptovať zodpovednosť, ktorú život v UK prináša, musia žiť podľa zákonov, ovládať anglický jazyk a prispievať do spoločnosti...“**

## **ŠVÉDSKE KRÁĽOVSTVO**

Ďalšou z tradične imigračných krajín je Švédsko. Krajina má 12% populácie cudzincov, a tak ako v prípade Holandska a Spojeného kráľovstva, hlavné mesto Štokholm vykazuje výrazne vyššiu koncentráciu migrantov, ktorá sa pohybuje na úrovni 25% mestskej populácie. Švédi chápu migráciu ako príležitosť



na ekonomický rast a migračný model, ktorý v krajine funguje by som označil za dopytovo - orientovaný liberálny model.

Aktuálny model bol spúšťaný v roku 2008, je teda taktiež pomerne nový a inštitúcia zodpovedná za oblasť migrácie je Švédská migračná agentúra (Swedish Migration Board (SMB)), ktorá predstavuje jednotopové centrum tak pre pracovné ako aj pre pobytové povolenie.

Od roku 2008 neexistuje pri rozhodovaní o prijatí cudzinca test trhu práce (kedy sa skúma, či o cudzincom obsadzované pracovné miesto nemá záujem uchádzač z radov domácej populácie, resp. krajín EÚ/EHP). V súčasnosti je na švédskom zamestnávateľovi, aby sa voľne rozhodol, či na svoje pracovné miesto uprednostňuje cudzinca alebo nie. Pracovné a pobytové povolenie je pre cudzinca potom vydané, ak zamestnávateľ splní nasledovné tri podmienky:

1. Konkrétna pracovná ponuka pre cudzinca
2. Deklarovanie zabezpečenia adekvátneho ubytovania
3. Štandardné mzdové a pracovné podmienky (overuje SMB v spolupráci s odborovými zväzmi)

Švédsko taktiež ponúka pre študentov a absolventov švédskeho vzdelávacieho systému možnosť zotrvať v krajine, o pobytové povolenie takíto absolventi môžu požiadať priamo vo Švédsku, nemusia vycestovať do svojej domovskej krajiny na ambasádu ako je štandardným postupom v iných prípadoch. Pri strate práce cudzinca je taktiež v platnosti 3 mesačné prechodné obdobie, počas ktorého si môže cudzinec na švédskom trhu práce hľadať prácu bez obavy, že by bol jeho pobyt nelegálny a hrozí mu administratívne vyhostenie.

Zaujímavosťou vo Švédsku je, že pracovné povolenie je počas prvých dvoch rokov viazané na konkrétneho zamestnávateľa a konkrétny typ práce (v SR je to ešte aj geografické obmedzenie) a pri predĺžovaní o ďalšie dva roky je viazané už len na konkrétny typ práce.

Motívom novej švédskej migračnej politiky, predstavenej v 2008 roku podľa ministra pre migračnú a azylovú politiku Tobiasa Billstroma, nasledovné: **„Uľahčovanie a rozširovanie možností pre pracovnú migráciu bude životne dôležité pre schopnosť Švédska odpovedať tak na aktuálne ako aj budúce výzvy trhu práce.“**

## PORTUGALSKO

Študijná cesta, ktorú sme absolvovali v Portugalsku bola kratšia a zameraná najmä na predstavenie pružného *One-Stop-Shop* systému pre imigráciu a integráciu, a preto sme na nej nemali tak podrobnú možnosť preskúmať migračný systém tejto krajiny ako v predchádzajúcich prípadoch.

Každopádne, skúsenosti Portugalska pri budovaní imigračnej politiky vychádzali v tejto krajine z dlhodobej emigračnej historickej skúsenosti. Model, ktorý Portugalsko uplatňuje by som označil ako dopytovo - orientovaný reštriktívny model, kedy sa pred vydaním pracovného povolenia pre občana tretej krajiny (občania EÚ majú na trh práce voľný vstup), ktoré majú tak ako na Slovensku v kompetencii verejné služby zamestnanosti, prehľadáva celonárodná databáza vhodných uchádzačov (v SR sa skúma príslušný okres + susediace okresy) a pokiaľ sa vhodný uchádzač nenájde, plynie ďalšia 30 dňová lehota na hľadanie vhodného kandidáta z krajín EÚ/EHP. Pracovné miesto, ktoré nie je možné obsadiť z vnútorných a EÚ/EHP ľudských zdrojov je následne posúvané do špeciálnej databázy neobsaditeľných pracovných miest, ktorá je k dispozícii všetkým portugalským ambasádám vo svete a o tieto miesta sa potom môžu uchádzať občania tretích krajín.

## SPOLOČNÉ ZNAKY A ROZDIELNOSTI SYSTÉMOV 4 PREDSTAVENÝCH KRAJÍN

### SPOLOČNÉ ZNAKY

- **Pochopenie významu u imigrácie pre ekonomiky národných hospodárstiev**
- **Dlhá migračná história**
- **Budovanie pružných One-Stop-Shop systémov**
  - SWE: Swedish Migration Board
  - UK: UK Border Agency
  - NED: Imigračný a naturalizačný úrad
- **Možnosť pre študentov ostať po absolvovaní domácej školy v krajine**
- **Vyňatie agendy imigrácie z pôsobnosti verejných služieb zamestnanosti (UK, NED, SWE)**

### ROZDIELNOSTI

#### MODEL MIGRARČNEJ POLITIKY:

- **Strategicky - orientované modely („štátna objednávka“):**
  - Spojené kráľovstvo
  - Holandsko
- **Dopytovo - orientované modely („objednávka trhu“)**
  - Portugalsko
  - Švédsko

#### PRÍSLUŠNOSŤ AGENDY:

- POR: Ministerstvo prezidentstva
- SWE: Minister pre migračnú a azylovú politiku ( v rámci m. spravodlivosti)
- UK: Minister pre hranice a imigráciu (v rámci m. vnútra)
- NED: Ministerstvo spravodlivosti

### ZHRNUTIE

Navštívené krajiny môžu byť pre Slovensko v mnohom inšpiráciou. Samozrejme nie všetko, čo implementujú je prenositeľné a aplikovateľné v našom priestore a v súčasnej realite nášho trhu práce. Študijné cesty nám však umožnili nazrieť „za roh“ a vidieť, čo nás čaká myslím už v blízkej budúcnosti a aj problémy, s ktorými sa budeme boriť. Veľmi dôležitým poznatkom však je, že vo všetkých štyroch krajinách pochopili kritickú dôležitosť témy migrácie jej ekonomického a aj spoločenského prospechu a venujú sa jej s náležitou pozornosťou. Niekoľko myšlienok, ktoré sa mi páčili by som rád na tomto mieste zopakoval:

1. Absolventi škôl v hostiteľských krajinách môžu ostať na trhu práce (všetky 4 krajiny)
2. Vysoko kvalifikovaní pracovníci môžu prísť automaticky aj s partnerom (Holandsko)
3. 5 - pilierový bodový systém (Spojené kráľovstvo)
4. Jednostopový systém, pracovné a pobytové povolenie vydávané na jednom mieste s jedným dátumom (Holandsko, Švédsko)
5. Nezávislá komisia expertov pre posudzovanie nedostatkov na trhu práce pre potreby uvoľňovania zoznamu profesií pre imigráciu (Spojené kráľovstvo)

Na Slovensku je v súčasnosti čistá miera reprodukcie na úrovni 0,597, čo znamená nízku fertilitu a rýchle starnutie obyvateľstva. Rýchlejšie ako vo väčšine krajín EÚ! Ak to spojíme s vysoko aktívnym prístupom Slovákov k mobilite na dlhé vzdialenosti, čo znamená, že mnohí v produktívnom veku odchádzajú za prácou do zahraničia tak, ceteris paribus, bude jedným z kardinálnych, ba možno tým najzávažnejším problémom, v strednodobom a dlhodobom horizonte nedostatok pracovných síl a nízky podiel obyvateľstva v produktívnom veku. Imigrácia, tak ako som naznačil na začiatku, nepredstavuje pre tento problém všeliek. Je však nevyhnutné ju považovať za aktívny a nevyhnutný doplnok vnútorného trhu práce, pretože imigrácia zvyšuje flexibilitu trhu práce a zo strednodobého hľadiska prináša dva základné efekty:

1. Zlepšovanie demografického profilu
2. Obohacovanie inovačného ľudského potenciálu krajiny

Oba tieto efekty majú jednoznačne pozitívny vplyv na výkonnosť ekonomiky a zlepšujú jej celkovú konkurencieschopnosť. Som preto toho názoru, že dozrel čas na tvorbu novej modernej migračnej politiky pre SR, ktorá by bola zameraná na:

- **aktívne zapojenie sa do intenzívneho boja o vysoko kvalifikované pracovné sily,**
- **vytvorenie nástrojov na efektívne a pružné riadenie migrácie kvalifikovaných pracovníkov**  
(napr. prostredníctvom zoznamov dlhodobých nedostatkových profesií),
- **návratové politiky**
  - pre Slovákov pracujúcich v zahraničí,
  - pre zahraničných Slovákov,
- **podporu imigrácie študentov, absolventov slovenských vysokých škôl**

**Cielom, o ktorý by sme sa mali usilovať je vytvorenie takého prostredia, kde trh práce nebude zdĺhodobého pohľadu brzdou ale katalyzátorom udržateľného ekonomického rastu (pri zachovaní jeho vnútornej integrity a bezpečnosti) prostredníctvom kvalitných a vysokokvalifikovaných ľudských zdrojov umožňujúcich Slovensku súperiť o investície vysokej pridanej hodnoty. Tomu by mala napomôcť aj moderná, na imigráciu vysoko kvalifikovaných pracovných síl orientovaná migračná politika štátu.**

## 2.1.2. SKÚSENOSTI A POTREBY MIGRANTOV ŽIJÚCICH NA SLOVENSKU

**Said Babakhel** (afgánska komunita), **Rafael Batista** (Zväz Kubáncov na Slovensku), **Emile Noel Kindji** (Občianske Združenie Afričanov na Slovensku), **Galina Korelevič** (ukrajinská komunita), **Viet Nguyen** (vietnamská komunita).<sup>4</sup>

V rámci prvého workshopu *Integrácia migrantov na miestnej úrovni - Výmena skúseností a budúce výzvy* dostali zástupcovia komunít migrantov žijúcich na Slovensku priestor na prezentáciu ich skúseností s integráciou migrantov na Slovensku. V nasledujúcej časti sumarizujeme hlavné body a podnety, ktoré na workshope odzneli.

<sup>4</sup> Vzdelávací workshop 1: INTEGRÁCIA MIGRANTOV NA MIESTNEJ ÚROVNI - VÝMENA SKÚSENOSTÍ A BUDÚCE VÝZVY, 26. - 28. október 2009, Piešťany. Preklad z anglického jazyka

### SAID BABAKHEL, afganská komunita

- Dve skupiny migrantov: študenti, ktorí prišli na Slovensku počas komunizmu a noví migranti - utečenci.
- V minulosti štát viac podporoval kultúru migrantských komunit, dnes táto podpora smeruje hlavne menšinám; v rámci migrácie sa podporujú viac výskumné a poradenské ako kultúrne aktivity.
- Slovensko zaujíma pozíciu „mŕtveho chrobáka,“ nie je proti ani za migráciu.
- Problémy s jazykovým vzdelávaním.
- Nízka informovanosť zo strany úradov, pokiaľ ide o vybavovanie pobytových záležitostí alebo v pobytových táboroch.
- „Integrácia je nikdy nekončiaci sa proces.“

### RAFAEL BATISTA, Zväz Kubáncov na Slovensku

- Kubánska komunita je dobre vnímaná, skúsenosti so životom na Slovensku sú skôr pozitívne - atraktívna krajina, záujem o latinskoamerickú kultúru.
- Pomoc potrebujú novoprichádzajúci Kubánci, sú to najmä ľudia, ktorí na Slovensku ostávajú po ukončení umeleckého kontraktu: v rámci IOM MIC<sup>5</sup> sa im poskytuje právna pomoc, pomoc s jazykovým vzdelávaním, rekvalifikačné vzdelávanie napr. v oblasti gastronómie.
- Dôležitý pre komunitu je rozvoj kultúrnych aktivít.
- Problém je, že činnosť kultúrnych mediátorov nie je ohodnotená, preto ju nemôžu vykonávať naplno.
- Princíp integrácie: „Vlast' je ľudstvo.“

### VIET NGUYEN, vietnamská komunita na Slovensku

- Reálny problém ekonomických migrantov na miestnej úrovni: v dôsledku ekonomickej krízy prichádzajú migranti o pobyt, ubytovanie a pod, pričom takýchto migrantov je v niektorých mestách pomerne veľa. Niektorí zamestnávateľia prehliadajú zákon o pobyte, napr. presunú zamestnancov k inému zamestnávateľovi, ale neoznámia to na úrade práce v dôsledku čoho títo migranti prídu o pobyt. Malá časť využije možnosť AVR<sup>6</sup>, ďalšia časť mení účel pobytu, ostatní ostávajú na Slovensku v nelegálnej situácii.
- Problémy s jazykovým vzdelávaním, ktoré nie je možné finančne zabezpečiť.
- Pobyt za účelom podnikania neumožňuje čerpanie materskej dovolenky, pretože potom nie sú schopné preukázať cudzineckej polícii pobyt.

### EMILE NOEL KINJI, Občianske Združenie Afričanov na Slovensku

- Niekedy je potrebné naučiť sa niekedy nepočuť a nevidieť: v súvislosti s reakciami majoritnej spoločnosti.
- Neuznanie kvalifikácie: absolventi VŠ štúdia, ktorí pracujú v nekvalifikovaných pozíciách.
- Problém domôcť sa svojich práv, situácia sa však v porovnaní s minulosťou zlepšuje.
- Integrácia je dlhodobá: „Dlhý pobyt dreva v jazere ho nezmení na krokodíla.“

<sup>5</sup> Migračné informačné centrum (MIC) je informačným centrom IOM Medzinárodnej organizácie pre migráciu v Bratislave. MIC poskytuje právne, sociálne a pracovné poradenstvo cudzincom, ktorí majú záujem žiť alebo žijú na Slovensku. Cieľom MIC prispieť k efektívnej sociálnej, ekonomickej a kultúrnej integrácii cudzincov na Slovensku prostredníctvom poskytovania kvalitných a adresných informácií a služieb na jednom mieste. Viac informácií na <http://mic.iom.sk/sk/home.html>

<sup>6</sup> Cieľom programu AVR - Asistované dobrovoľné návraty, ktorý zastrešuje IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu, je pomáhať pri návrate migrantom, ktorí si želajú vrátiť sa do krajiny pôvodu. Asistovaný dobrovoľný návrat je humánnym spôsobom návratu do krajiny pôvodu. Umožňuje migrantovi vopred sa na návrat pripraviť, minimalizuje stresové situácie a predchádza stigme policajnej deportácie. Viac informácií na <http://avr.iom.sk/>

### **GALINA KORELEVYCH, Slovensko-ukrajinská spoločnosť**

- Ukrajinci sú najväčšou komunitou na Slovensku, táto komunita však nemá také viditeľné problémy, kultúrna blízkosť, na prvý pohľad sa neodlišujú od Slovákov.
- Je to rôznorodá komunita: presídlenci, študenti, príbuzní slovenských občanov a pod.
- Dôležitá pre migrantov je možnosť zlúčenia rodiny, možnosť jazykového vzdelávania, najmä pre deti.
- Problémy sú v správaní a prístupe niektorých úradov, neprijateľné sú napr. rady na cudzineckej polícii.
- Chýba koordinácia integračného procesu, keďže táto problematika je riešená v rámci viacerých rezortov.
- Problém s uznávaním kvalifikácie: napr. u zdravotných sestier a lekárov, Slovensko má záujem ich prijať na trh práce, ale ukazuje sa, že je problém s uznaním vzdelávania, s Ukrajinou neexistuje dohoda o uznávaní vzdelania.
- Slovensko si musí nájsť cestu v integrácii migrantov, ale je zároveň potrebné prevziať dobré skúsenosti z iných krajín.

## **2.2. PRÍKLAD REALIZOVANÉHO INTEGRAČNÉHO CENTRA PRE MIGRANTOV V PORTUGALSKU**

Ako bolo uvedené v časti 1, Portugalsko reagovalo na pretrvávajúcu imigráciu systémovými opatreniami, realizovanými vďaka dobrej spolupráci zodpovedných ministerstiev, ktorých výsledkom bolo zriadenie tzv. OneStopShops (jednotných kontaktných miest), v ktorých sa migrantom poskytujú pod jednou strechou rôzne občianske služby. I v Konceptii integrácie migrantov v SR je v kapitole 3. Hlavné oblasti integračných aktivít, časti 3.4. Sociálne zabezpečenia, Navrhované opatrenia v oblasti sociálneho zabezpečenia<sup>7</sup>, uvedené, že v SR je vhodné realizovať nasledujúce opatrenie:

### **OPATRENIE 10**

**Zabezpečiť úzku spoluprácu a koordináciu zamestnancov úradov práce, sociálnych vecí a rodiny migračnými informačnými centrami IOM alebo inými poradenskými centrami MVO.**

Zodpovedné: MPSVR SR v súčinnosti s ÚPSVAR, úradmi práce, soc.vecí a rodiny, IOM

V tejto časti zborníka je uvedený obsah prezentácie predstaviteľky portugalského one-stop-shopu CNAI ako i relevantných kapitol z príručky s tipmi a návodmi ako vytvorenie takéhoto centra realizovať.

### **2.2.1. PREZENTÁCIA CNAI - ONE-STOP-SHOP INTEGRAČNÉ CENTRUM PRE MIGRANTOV**

**Catarina Reis Oliveira**, vedúca úradu medzinárodných vzťahov a štúdií, ACIDI Komisia pre imigráciu a interkultúrny dialóg, Portugalsko <sup>8</sup>

#### **POSKYTOVANIE INTEGRAČNÝCH SLUŽIEB MIGRANTOM**

##### **VÝZVY A INŠPIRUJÚCA PRAX: ONE-STOP-SHOP CENTRÁ - NOVÝ PRÍSTUP K INTEGRÁCII MIGRANTOV**

<sup>7</sup> Konceptia integrácie migrantov v Slovenskej republike, str.62.

<sup>8</sup> Vzdelávací workshop 1: INTEGRÁCIA MIGRANTOV NA MIESTNEJ ÚROVNI - VÝMENA SKÚSENOSTÍ A BUDÚCE VÝZVY, 26. – 28. október 2009, Piešťany. Preklad z anglického jazyka.

**Základné informácie**

- Podľa posledných odhadov žije v krajinách EÚ cca. 18,5 milióna štátnych príslušníkov tretích krajín, čo predstavuje 3,8 % populácie.
- Manažment integrácie migrantov v Európskej únii je jednou z najnáročnejších úloh, pred ktorými dnes členské štáty stoja.
- Krajiny s dlhšou históriou imigrácie, ako aj krajiny, ktoré sa s imigráciou stretávajú po prvý krát, sú konfrontované s potrebou definovať udržateľnú integračnú politiku.

**ČLENSKÉ ŠTÁTY EÚ ČELIA MNOHÝM PODOBNÝM PREKÁŽKAM ÚSPEŠNEJ INTEGRÁCIE:**

- do integračného procesu je zapojených mnoho rôznych inštitúcií
- chýba koordinácia štátom poskytovaných služieb na centrálnej a lokálnej úrovni
- rôznorodosť postupov
- náročná byrokracia
- komunikačné ťažkosti v dôsledku kultúrnej a jazykovej odlišnosti
- nízke zapojenie migrantov do rozhodovania o integračných politikách

Dokumenty Európskej únie odporúčajú vytvorenie komplexného prístupu k integrácii, na ktorom by mali participovať všetky rezorty vlády a mal by byť realizovaný v spolupráci s komunitami migrantov. Integrácia sa vníma ako proces vzájomného prispôsobovania sa, na ktorom sa zúčastňujú migranti, ako aj prijímajúca spoločnosť. Spoločná agenda EÚ pre integráciu (KOM 2005 389) preto navrhuje konkrétne opatrenia a vyzýva členské štáty, aby zvýšili svoje úsilie pri vyvíjaní integračných stratégií.

**ČO JE TO „ONE-STOP-SHOP“ CENTRUM A AKÉ VÝHODY PRINÁŠA JEHO VYTvoreNIE V ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH EURÓPSKEJ ÚNIE?**

Prístup „one-stop-shop“ odporúča Spoločná agenda EÚ pre integráciu s cieľom posilniť zavedenie šiestej spoločnej zásady integrácie týkajúcej sa prístupu prisťahovalcov k inštitúciám (posilnenie partnerstva medzi verejnými a súkromnými inštitúciami o.i. prostredníctvom kultúrnych mediátorov z radov neziskových organizácií a rozvoja kompetencií poskytovateľov služieb). Ako príklad pre tento projekt slúžili skúsenosti Portugalska so zakladaním one-stop-shop centier.

**One-stop-shop centrum poskytuje pod jednou strechou viaceré vládne i nevládne migračné služby. Rozumným a flexibilným spôsobom reaguje na dvojaké nároky integrácie, pričom prijímajúca spoločnosť sa aktívne podieľa na procese adaptácie. One-stop-shop centrum je ambicióznym, ale realistickým riešením ako poskytovať služby migrantom, zlepšovať ich integráciu a poskytovať im kvalitné informácie o ich právach a povinnostiach členských štátoch Európskej únie.**

**SKÚSENOSTI PORTUGALSKA S „ONE-STOP-SHOP“ CENTRAMI: NÁRODNÉ CENTRÁ PODPORY MIGRANTOV****INTEGROVANÉ POSKYTOVANIE SLUŽIEB PRE MIGRANTOV  
= NÁRODNÉ CENTRÁ PODPORY MIGRANTOV**

Fungovanie centier je založené na spolupráci s partnermi, ktorí zastupujú šesť ministerstiev a iné špecializované úrady, ktoré poskytujú rôzne špecifické služby.

- V roku 2004 ich v mestách Lisabon a Porto vytvorila Vysoká komisia pre migráciu a medzikultúrny dialóg (ACIDI) – Portugalský ústav pre integráciu migrantov – medzirezortná podporná vládna štruktúra pre oblasť integrácie
- Pred vytvorením týchto centier bola každodenná skúsenosť migrantov takáto: vládne služby boli roztrúsené, koordinácia medzi službami bola slabá, poskytovali sa služby, ktoré neboli pre klientov

vhodné/dostatočné.

- Rámec: portugalský koncept „Citizens' Shops“
- Prispeli k vyriešeniu problémov roztrúsenia služieb
- ALE
- Neposkytli odpoveď na špecifické problémy migrantov: neriešili problémy vyplývajúce z kultúrnych a komunikačných problémov

#### **CIELE CENTIER:**

- Poskytnúť integrované riešenie problémov migrantov
- Investícia do skutočného partnerstva a spolupráce: rôzne služby na tom istom mieste; zdieľanie informácií v rámci spoločného elektronického systému;
- Byť flexibilnou inovatívnou inštitúciou so schopnosťou rýchle reagovať na potreby migrantov; Výhradné zameranie na potreby migrantov:
- Organizovanie služieb podľa potrieb klientov;
- Výber inštitúcií podľa potrieb klientov;
- Vytvorenie špecializovaných a motivovaných interkultúrnych tímov;
- Neustále optimalizovanie postupov vedúce ku znižovaniu času čakania;
- Vytvorenie príjemného a priateľského priestoru. Štátna správa bližšie k migrantom:
- Garantované interkultúrnymi mediátormi
- 10 rôznych národností:
- Znalosť jazyka;
- Kultúrna blízkosť;
- Pochopenie problémov.

#### **VLÁDNE ÚRADY V CENTRÁCH:**

- Ministerstvo vnútra - Cudzinecká a pohraničná služba;
- Ministerstvo zamestnanosti a sociálnej solidarity - Úrad práce a sociálneho zabezpečenia;
- Ministerstvo školstva;
- Ministerstvo zdravotníctva;
- Ministerstvo spravodlivosti - Centrálna matrika.

#### **PODPORNÉ SLUŽBY V CENTRÁCH:**

- Oddelenie právnej podpory migrantov
- Oddelenie podpory zlučovania rodín
- Oddelenie sociálnej podpory
- Oddelenie podpory ubytovania
- Oddelenie podpory národností
- Oddelenie podpory zamestnanosti: Centrum pracovných príležitostí a podnikania

#### **INÉ SLUŽBY:**

- Detský kútik;
- Predbežné triedenie;
- Informačný pult.

#### **FUNGOVANIE CENTIER:**

Od 8:00 rána tím interkultúrnych mediátorov vykonáva rýchle pretriedenie záležitostí, s ktorými prišli klienti do centra, a rozdáva prvé časenky na služby.

Na recepcii, ktorá je prvým kontaktným bodom pre klientov, sa kontrolujú doklady a vytvárajú/aktualizujú digitálne spisy klientov. Klienti sú následne inštruovaní na patričné oddelenia. Tu dostanú ďalšiu časenku na konkrétnu službu.

#### **PRIDANÁ HODNOTA PRE KLIENTOV:**

##### **■ INTEGROVANIE SLUŽIEB:**

- Riešenie problémov, ktoré sa týkajú viacerých vládnych úradov
- Uľahčenie prístupu k rôznym inštitúciám

##### **■ RIEŠENIE MNOHÝCH ZÁLEŽITOSTÍ**

- Legislatíva, zdravotníctvo, školstvo, štátna príslušnosť, zamestnanosť, zlučovanie rodín, sociálna podpora

##### **■ PERSONALIZOVANÉ SLUŽBY**

- Kultúrna a jazyková blízkosť
- Hlboká znalosť vecí

#### **VÝHODY CENTIER PRE VLÁDNE ÚRADY:**

- Interakcia medzi úradmi umožňuje rýchlejšie riešenie prípadov
- Optimalizácia procesov a vzájomná podpora medzi úradmi
- Uľahčenie toku informácií medzi úradmi – vyššia bezpečnosť
- Spoločné riešenie problémov a tvorba efektívnejších postupov
- Spoločná pracovná atmosféra

#### **ŠTATISTICKÉ ÚDAJE:**

- V roku 2004 navštívilo národné centrá podpory migrantov v Portugalsku celkom 223 797 osôb
- V roku 2008 využilo služby centier celkom 296 944 osôb
- Od marca 2004 do decembra 2008 sa riešilo celkom vyše 1 688 114 prípadov
- Dnes využíva centrá v priemere 1 192 klientov denne
- Štátna príslušnosť: Brazília (26,2 %), Kapverdy (17,7 %), Guinea (9,9 %), Angola (8,0 %) a Ukrajina (4,5 %). V poslednom čase rastie podiel portugalských občanov, využívajúcich služby centier.

#### **EXTERNÉ VYHODNOTENIE SLUŽIEB (2006):**

##### **Otváracie hodiny**

Veľmi vhodné alebo vhodné: 82,6 %

Nie veľmi vhodné alebo celkom nevhodné: 17,4 %

##### **Organizácia, čistota a výzdoba priestorov**

Veľmi príjemné alebo príjemné: 80,7 %

Neveľmi príjemné alebo nepríjemné: 19,3 %

##### **Stupeň spokojnosti s ochotou pri poskytovaní služby**

Veľmi spokojný alebo spokojný: 96 %

Neveľmi spokojný alebo nespokojný: 4 %

##### **Vzťahy mediátorov s klientom**

Veľmi blízke alebo blízke: 97,4 %

Rezervované alebo chladné: 3,6 %

#### **SKÚSENOSTI PORTUGALSKA S ONE-STOP-SHOP CENTRAMI: PRÍKLAD HODNÝ NASLEDOVANIA**

Prvá cena za najlepšiu prax v kategórii služieb klientov (2004/05) - Organizátor: Inštitút štátnej správy, Diário Económico, Deloitte

Medzinárodné uznanie: Európska komisia vyzdvihla Národné centrá podpory migrantov ako jeden z dvanástich príkladov najlepšej praxe v oblasti politiky integrácie v 25 členských štátoch Európskej únie v roku 2005.



## AKO ZAVIESŤ ONE-STOP-SHOP CENTRÁ V OSTATNÝCH KRAJINÁCH?

### PRÍRUČKA NA ZRIADENIE ONE-STOP-SHOP CENTRA PRE INTEGRÁCIU IMIGRANTOV

#### IMPLEMENTÁCIA ONE-STOP-SHOP CENTIER:

- Diagnostická správa s analýzou nákladov a prínosov vytvorenia centier
- Identifikovanie vládnych úradov a špecifických podporných služieb, ktoré budú k dispozícii v centrách
- Nastavenie koordinácie medzi štátnymi agentúrami
- Určenie alebo vytvorenie strešnej organizácie, ktorá bude celkovo riadiť systém centier a koordinovať následné kroky
- Vytvorenie poradného orgánu so zastúpením všetkých úradov a organizácii neziskového sektora, ktoré sa budú zúčastňovať na službách a na poskytovaní informácií v centrách
- Identifikovanie vhodnej budovy na dostupnom mieste v meste, kde je vyššie zastúpenie migrantov
- Dohodnutie partnerstva so združeniami komunit migrantov a s neziskovým sektorom
- Zamestnanie a vyškolenie interkultúrnych mediátorov
- V prípade potreby školenie zamestnancov vládnych úradov na prácu v centrách
- Hodnotenie všetkých služieb a služby ako celku, primerané prispôsobenie a rozšírenie služieb príp. zavádzanie nových služieb

#### PREDPOKLADY IMPLEMENTÁCIE:

##### 1. Partnerstvo a koordinácia integračných služieb

- Koordinácia medzi vládnyimi službami. Okrem výhody z hľadiska nákladov one-stop-shop centrá zvyšujú efektívnosť a spokojnosť zákazníkov so službami a rieši problémy, ktoré často vznikajú v dôsledku rozptýlenia služieb, nedostatočného zdieľania informácií a nedostatočnej koordinácie služieb.
- Partnerstvo medzi vládou a občianskou spoločnosťou: komunity migrantov by mali participovať prostredníctvom (a) interkultúrnych mediátorov, (b) účasti v poradnom orgáne a (c) účasti v podporných úradoch, ktoré sú vytvorené ako doplnok ku všetkým vládnyimi službám.

##### 2. Sprostredkovateľské služby poskytované komunitami migrantov

- Uľahčenie komunikácie medzi pracovníkmi agentúr a klientmi s iným kultúrnym pozadím
- Pomoc klientom v styku s verejnými a súkromnými úradmi a ich pracovníkmi;
- Školenie pracovných tímov o interkultúrnych prístupoch
- Nábor: reprezentatívnosť tímu interkultúrnych mediátorov pracujúcich v centrách

##### 3. Dostupnosť

- Dostupnosť lokality
- Dostupnosť služieb a informácií: zdieľané technické prostriedky, propagačné kampane, aktívne vyhľadávanie klientov, virtuálne centrum, informačné body s dotykovou obrazovkou

##### 4. Ekonomické aspekty a verejné financovanie

- Ľudské zdroje
- Hmotné zdroje

##### 5. Poskytované služby

- Vládne služby
- Podporné služby
- Doplnkové služby

**VÝHODY VYTVORENIA CENTIER:**

- (1) Jedným z dôvodov, prečo majú migranti nedostatok informácií o svojich právach, povinnostiach a potrebných postupoch, je rozptýlenie služieb - centrum rieši tento problém
- (2) Práca v režime spolupráce minimalizuje nepresnosti a časovo náročný *modus operandi*
- (3) Centrá pomáhajú znižovať výskyt protirečivých a nedostatočných informácií, vďaka čomu hrajú dôležitú rolu pri zvyšovaní dôvery migrantov v služby štátnej správy
- (4) Prispieva k zvýšeniu efektívnosti koordinovania rôznych akcií, pokiaľ ide o prístup k službám i o výsledky postupov

**MOŽNÉ PROBLÉMY:**

- (1) Cieľ vs. mainstreaming využívania služieb
- (2) Skúsenosti s imigráciou a zloženie populácie imigrantov
- (3) Národné/regionálne/miestne špecifiká: centrálné riadené štáty, federálne štáty...
- (4) Partnerstvo s občianskou spoločnosťou  
Účasť migrantov na tvorbe politík, ktoré ich priamo ovplyvňujú, zvyšuje ich pocit spoločnej zodpovednosti a spolunáležitosti a podporuje aktívny výkon ich práv a povinností
- (5) Koordinácia medzi vládnymi úradmi a financovanie one-stop-shop centier  
Implementácia one-stop-shop centier si síce vyžaduje dozor jednej strešnej agentúry, no každé ministerstvo alebo agentúra s pobočkou v centre si ponecháva kompetencie a nedeleguje ich tejto strešnej organizácii  
Implementácia všetkých aspektov one-stop-shop nemusí byť okamžitá, skôr ide o postupný proces rokovaní a prispôsobovania pohľadov všetkých zúčastnených
- (6) Dostupnosť centra

**Informácie, počiatočné myšlienky, inšpirujúce príklady a predbežné odporúčania zozbierané v rámci rôznych aktivít projektu sú k dispozícii na webovej stránke [www.oss.inti.acidi.gov.pt](http://www.oss.inti.acidi.gov.pt).**

## 2.2.2. PRÍRUČKA NA ZRIADENIE ONE-STOP-SHOP CENTRA PRE INTEGRÁCIU IMIGRANTOV <sup>9</sup>

V tejto časti nadviažeme na prezentáciu pani Oliveiri a predstavíme dve kapitoly z *Príručky na zriadenie One-Stop-Shop Centra pre integráciu imigrantov*, ktoré sa venujú témam: *Partnerstvo a spolupráca v integračných službách a Ekonomické aspekty verejných financií*.

### 2. PARTNERSTVO A SPOLUPRÁCA V INTEGRAČNÝCH SLUŽBÁCH

#### 2.1. SPÁJANIE PARTNEROV

Európska komisia odporúčala vypracovať komplexné integračné politiky na základe holistického prístupu. Inými slovami, členské štáty by mali efektívne zohľadniť svoje obavy v oblasti imigrácie vo všetkých relevantných oblastiach národných politík, opatreniach a pri poskytovaní služieb (oznámenie Európskej komisie COM 2007, 512: 5). Konceptia jedného kontaktného miesta naplňa tieto ciele z holistického pohľadu. Obavy týkajúce sa migrácie sa zovšeobecňujú a zohľadňujú požadovaním účinného partnerstva medzi relevantnými aktérmi pri poskytovaní služieb v oblasti integrácie imigrantov. Očakáva sa, že posilnením stratégie jedného kontaktného miesta sa posilnia aj väzby medzi občianskou spoločnosťou (vrátane migrantských združení), verejnými orgánmi a národnou vládou. Okrem toho sa očakáva posilnenie konsolidácie koherentnej a prierezovej politickej intervencie v oblasti integrácie imigrantov vďaka spolupráci všetkých príslušných vládných inštitúcií pod jednou strechou.

<sup>9</sup> Oliveira C.R.; Abranches M.; Healy C.: Handbook on how to implement a One-Stop-Shop for immigrant integration, Lisbon, 2009. Preklad z anglického originálu. Text je prevzatý z citovanej publikácie, ktorá je dostupná online na: [http://www.oss.inti.acidi.gov.pt/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=123&Itemid=61&lang=en](http://www.oss.inti.acidi.gov.pt/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=123&Itemid=61&lang=en).

Okrem zohľadňovania integrácie na všetkých ministerstvách sa za stále dôležitejšie považuje aj zapojenie miestnych aktérov a samotných migrantov do vypracúvania a realizácie integračných politík (dokument Európskej komisie SEK 2006, 892: 5). To sa dá dosiahnuť iba na základe partnerstva a spoločných cieľov prijatých na rôznych ministerstvách, ako aj zapojením migrantských združení a iných organizácií občianskej spoločnosti, ktoré pracujú v tejto oblasti. Takže všetci títo aktéri spolupracujú, aby účinne realizovali integračnú politiku na jednom kontaktnom mieste, pričom každý prispieva svojimi špecifickými odbornými znalosťami. Toto partnerské prostredie je prínosom pre vládu pri účinnom napĺňaní integračných cieľov, a aj pre imigrantov, ktorí dostávajú kvalitnejšie a efektívnejšie služby.

One-stop-shop nie je teda iba služba, ktorá dáva dohromady odlišné verejné inštitúcie pod jednu strechu, ale dáva dohromady aj dôležité informácie o týchto inštitúciách, ktoré integrovanou formou poskytuje poskytovateľ služby, keď sociálne služby alebo spoločenské organizácie sú vo všeobecnosti schopné takúto službu poskytovať. Služba teda dáva dohromady organizačné a metodické aspekty platné v rámci iných modelov: kultúrni mediátori, začlenenie informácií týkajúcich sa rôznych ministerstiev v relevantných oblastiach služby a integrovanejšie systémy pre spracovanie údajov.

Vytvorenie siete a spojenie rôznych poskytovateľov služieb s občianskou spoločnosťou navyše uľahčuje realizáciu integračného projektu a posilňuje výmenu skúseností a najlepšej praxe medzi rôznymi aktérmi. One-stop-shop funguje na základe výmeny informácií a odborných znalostí medzi zamestnancami rôznych štátnych inštitúcií a medzi týmito inštitúciami a mimovládnyimi organizáciami.

Vo všeobecnejšom zmysle môže one-stop-shop viesť k vybudovaniu partnerského vzťahu medzi verejnou správou a občianskou spoločnosťou (vrátane komunit migrantov) pracujúcou v oblasti integrácie migrantov. Toto mimoriadne dôležité partnerstvo prispieva k posilneniu pocitu vzájomnej dôvery, k výmene skúseností a odporúčaní, k posilneniu pocitu spoluzodpovednosti a účasti rôznych partnerov. Taktiež môže pomôcť pri vytváraní nového, lepšieho prístupu Európskej únie k riešeniu integrácie migrantov. Toto je v súlade s cieľmi plánovaného Európskeho fóra pre integráciu, ktoré ustanovuje podobné partnerstvo medzi zainteresovanými stranami na národnej úrovni. Keďže stratégia jedného kontaktného miesta vychádza zo spolupráce rôznych partnerov so spoločným zámerom, bude slúžiť ako pilotný projekt pri napĺňaní cieľov Európskej únie v oblasti integrácie imigrantov.

Mnohé členské štáty Európskej únie už majú integračné fóra a/alebo poradné orgány, ktoré združujú zainteresované strany aktívne v oblasti integrácie za účelom prerokovania a monitorovania integračnej politiky. Poradné orgány vznikli vo viacerých členských štátoch za účelom zvýšenia politickej účasti imigrantov a zlepšenia integračných politík. Tieto fóra zabezpečujú výmenu názorov medzi predstaviteľmi komunit migrantov a vlády, ako aj inými relevantnými zainteresovanými stranami.

Vzhľadom na skutočnosť, že v niektorých krajinách súčasná diskusia o imigrácii začala ako reakcia na to, že integračné politiky sa považujú za neúspešné, koncepcia jedného kontaktného miesta by mohla preorientovať túto diskusiu. Filozofia uznávania migrantov za súčasť riešenia a nie za súčasť problému sa uplatňuje vo všeobecnejších integračných politikách Európskej únie. Okrem toho migranti budú pravdepodobne menej kritickí voči migračným a integračným politikám, ak budú sami zapojení do ich tvorby a vykonávania, čo povedie k harmonickejšiemu vzťahu medzi vládou a predstaviteľmi migrantských komunit.

Preto tak, ako je to uvedené v predchádzajúcom texte, jeden zo základných krokov, ktorý musí zastrešujúca organizácia urobiť pri realizácii jedného kontaktného miesta, je dať dohromady všetkých vládnych, mimovládnych a iných potenciálnych partnerov, aby vytvorila poradný orgán alebo podobné fórum, na ktorom sa prerokuje uvedenie modelu do praxe. Toto fórum môže zlepšiť koordináciu medzi štátnymi inštitúciami a partnerstvo medzi štátom a občianskou spoločnosťou, ktoré sa môže rozvíjať na ďalších stretnutiach pri príprave zriadenia jedného kontaktného miesta. Ďalšou alternatívou je, aby niektorí partneri už v úvodnom štádiu začali s konzultáciami za účelom zriadenia jedného kontaktného miesta, zatiaľ čo ostatní potenciálni vládni aj mimovládni partneri sa dohodnú, že partnerstvá vytvorí neskôr. Preto by sa one-stop-shop mohlo ako dynamická štruktúra vyvíjať postupne a časom naberať viac služieb.

## 2.2. KOORDINÁCIA MEDZI ŠTÁTNYMI ORGÁNMI

Za zainteresované strany uznali holistický a komplexný prístup k migrácii za najúčinnjší spôsob pochopenia a intervencie do riešenia otázok migrácie - a predovšetkým integrácie - na európskej úrovni. Zapojenie všetkých dotknutých aktérov do procesu vypracovania a realizácie politik je kľúčovým princípom každej intervencie. Takýto prístup navyše prispieva k posilneniu princípu spoločnej zodpovednosti. Zapojenie celej verejnej správy teda zlepšuje životaschopnosť a účinnosť migračných a integračných politik a opatrení a je rozhodujúcim prvkom stratégie jedného kontaktného miesta.

Štátne orgány, ktorých práca priamo alebo nepriamo súvisí s migráciou, musia zohrávať zásadnú úlohu pri formulovaní politiky ako aj pri poskytovaní služby. Nekoherentnosť informácií, ktorá býva uvádzaná ako problém často pociťovaný migrantmi v členských štátoch EÚ, je príznakom nedostatočnej spolupráce medzi rôznymi inštitúciami a ministerstvami a/alebo medzi národnou vládou a krajskými a miestnymi samosprávami.

V Spoločnej agende pre integráciu Európskej komisie (2005) je „vytvorenie spôsobov spolupráce medzi vládnyimi aktérmi, ktoré umožňujú vládnym úradníkom vymieňať si informácie a zhromažďovať zdroje“ jednou z odporúčaných aktivít súvisiacich s prístupom migrantov k službám (šiesty Spoločný základný princíp politiky integrácie migrantov v EÚ). Okrem toho „posilnenie schopnosti koordinovať národnú integračnú stratégiu na rôznych úrovniach vlády“ a „podpora spolupráce, koordinácie a komunikácie medzi zainteresovanými stranami“ sú dve aktivity, ktoré sú nevyhnutné pre zaručenie plnenia desiateho Spoločného základného princípu: „Zavádzanie integračných politik a opatrení do všetkých relevantných portfólií národných politik a na všetkých úrovniach verejnej správy a služieb je dôležitou úvahou pri tvorbe a implementácii politik verejného záujmu.“

*Štátne orgány, ktoré sa podieľajú na práci portugalských Národných imigračných podporných centier (CNAI) – príklady prístupu „jedného kontaktného miesta“ – tvrdia, že úzke kontakty medzi rôznymi orgánmi uľahčujú prácu každého úradu a podporujú efektívnejšiu odozvu na konania a otázky imigrácie. Sú to tieto inštitúcie:*

- (1) Cudzinecká polícia (Ministerstvo vnútra),
- (2) Úrad pre kontrolu pracovných podmienok (Ministerstvo práce a sociálnej solidarity),
- (3) Úrad sociálneho zabezpečenia (Ministerstvo práce a sociálnej solidarity),
- (4) Ústredný matričný úrad (Ministerstvo spravodlivosti),
- (5) Regionálna zdravotná správa (Ministerstvo zdravotníctva),
- (6) Regionálne riaditeľstvo školstva (Ministerstvo školstva).

*Podľa externých hodnotení týchto centier, ktoré robila IOM (2006, 2007-2008), väčšina imigrantov je spokojná s poskytovanými službami, pričom dávajú prednosť týmto službám v Národných imigračných podporných centrách a nie na iných miestach. Je to preto, že poskytované služby sú kvalitné a preto, že bez problémov dostávajú jasné reakcie na ich konkrétnu situáciu. Okrem toho takmer všetky odpovede uvedené v uskutočnených prieskumoch preukazujú úmysel naďalej využívať tieto centrá a dokonca ich aj odporúčať priateľom a známym, čím potvrdzujú prevládajúcu všeobecnú spokojnosť. Na základe odpovedí zamestnancov štátnych úradov vznikol dojem, že organizačná štruktúra Národných imigračných podporných centier slúžila ako vzor pre medzirezortnú spoluprácu.*

Spolupráca medzi štátnymi orgánmi, ktoré poskytujú služby v jednom kontaktnom mieste, vyplýva zo spoločného umiestnenia pod jednou strechou, teda na jednom mieste. Toto prispieva k efektívnejšiemu fungovaniu každej inštitúcie, keďže prenos informácií je jednoduchší a rýchlejší. Z pohľadu migrantov, takéto riešenie umožňuje jednoduchší prístup k jasným a koherentným odpovediam.

**Spolupráca medzi štátnymi orgánmi pri realizácii jedného kontaktného miesta nijako nemení zodpovednosti a právomoci jednotlivých inštitúcií. One-stop-shop prispieva k centralizácii aktivít a dosahovaniu koherentnosti a lepších synergických účinkov spolupráce.** Treba však zaručiť

autonómiu, hoci koordinácia zastrešujúcej organizácie je spôsob, ako zabezpečiť lepšie fungovanie služby. Namiesto prenášania povinností, zriadenie jedného kontaktného miesta umožňuje štátnym službám sústrediť všetko, čo súvisí s migráciou a integráciou, v novej pobočke centrálnej, regionálnej alebo miestnej inštitúcie, do ktorej sa presunie už existujúci personál. Preto medzi strednodobé prínosy tohto modelu patrí aj úspora financií súvisiaca s týmto presunom pracovníkov.

Či sa členský štát rozhodne pre koordináciu na miestnej, regionálnej alebo centrálnej úrovni, jasne závisí od spôsobu správy vecí verejných daného štátu, ako už bolo uvedené v kapitole 1.4 tejto príručky. Bez ohľadu na úroveň, na ktorej sa One-Stop-Shop zriadi, **tento prístup prináša pre dotknuté vládne inštitúcie celý rad výhod, pokiaľ ide o náklady, účinnosť a spokojnosť zákazníkov, čím sa vyriešia problémy, ktoré často vznikajú, keď služby nie sú koncentrované na jednom mieste, keď chýbajú postupy na výmenu informácií, ako aj koordinácia služieb.**

### 2.3. PARTNERSTVO MEDZI VLÁDOU A OBČIANSKOU SPOLOČNOSŤOU

Komunity migrantov sú zvyčajne veľmi ďaleko od politických rozhodnutí o záležitostiach, ktoré priamo ovplyvňujú ich integráciu a ich život v Európskej únii. Táto vzdialenosť medzi politikmi a imigrantmi vedie k vypracúvaniu neprimeraných politík a je v rozpore s desiatym Spoločným základným princípom o zohľadňovaní integrácie a výmene informácií medzi všetkými zainteresovanými stranami.

Deklarácia o integrácii cudzincov, ktorá bola prijatá na ministerskej konferencii vo Vichy, zaväzuje členské štáty k „ďalšej podpore a rozšíreniu poslania a úloh združení, predovšetkým migrantských združení a občianskej spoločnosti, ako aj samotných migrantov, v procese integrácie migrantov“. Podľa princípu spoločnej zodpovednosti komunity migrantov hrajú zásadnú úlohu pri formovaní a realizácii partnerstiev, keďže zastupujú cieľovú skupinu pri intervencii a majú osobné vedomosti o konkrétnych integračných výzvach a potrebách. Preto sú združenia migrantov alebo iné organizácie v treťom sektore pracujúce v tejto oblasti dôležitými partnermi (v úlohe zástupcov migrantov) pri realizácii koncepcie jedného kontaktného miesta. Tretia výročná správa o migrácii a integrácii Európskej komisie ďalej odporúča zriadiť platformy pre diskusiu medzi zainteresovanými stranami a imigrantmi na všetkých úrovniach.

#### ÚČASŤ MIGRANTOV NA ROZHODOVACÍCH PROCESOCH

Jeden z navrhovaných súborov aktivít v Spoločnej agende pre integráciu (2005) sa priamo týka deviateho Spoločného základného princípu - „účasť migrantov na demokratickom procese a na formulácii integračných politík a opatrení“ - ako jedného z hlavných zameraní intervencie do integrácie imigrantov. Štruktúra jedného kontaktného miesta, založeného na partnerstvách medzi vládnymi inštitúciami a mimovládnyimi organizáciami, zaisťuje skutočnú realizáciu tejto účasti. Migranti ako užívatelia služieb jedného kontaktného miesta sú aktívnymi sprostredkovateľmi pri prerokúvaní a vykonávaní politík.

Na jednej strane skutočnosť, že komunity migrantov sú často veľmi rozmanité s rozličnými potrebami, dáva samotným migrantom privilegované postavenie, aby sami mohli identifikovať tieto potreby, analyzovať ich a podľa toho upraviť spoločnú intervenciu. Na druhej strane účasť migrantov na tomto procese je efektívnym spôsobom podpory občianstva a posilnenia postavenia v spoločnosti, čo im v konečnom dôsledku umožní dosiahnuť lepšiu integráciu na základe spoločnej zodpovednosti.

V smerniciach uvedených v Spoločnej agende sú k tejto téme uvedené nasledujúce aktivity:

- (1) „Zvýšenie občianskej, kultúrnej a politickej účasti štátnych príslušníkov tretích krajín v hostiteľskej spoločnosti a zlepšenie dialógu medzi rôznymi skupinami štátnych príslušníkov tretích krajín, vládou a občianskou spoločnosťou za účelom podpory ich aktívneho občianstva.
- (2) Podpora poradných platforiem na rôznych úrovniach pre konzultácie so štátnymi príslušníkmi tretích krajín.
- (3) Povzbudzovanie dialógu a výmena skúseností a dobrej praxe medzi skupinami a generáciami imigrantov.
- (4) Zvýšenie účasti štátnych príslušníkov tretích krajín na demokratickom procese a podpora vyváženého zastúpenia oboch rodov prostredníctvom zvyšovania povedomia, informačných kampaní a budovania kapacít.
- (5) Zvýšenie zapojenia štátnych príslušníkov tretích krajín do riešenia migrácie v danej spoločnosti.

- (6) Budovanie združení migrantov ako zdrojov rád a odporúčaní pre nových migrantov a zapojenie ich predstaviteľov do úvodných programov v úlohe školiteľov a vzorov.“

Zapojením komunitnej podpory a združení zastupujúcich migrantov do návrhu a fungovania jedného kontaktného miesta sa konkrétne a komplexne podporí účinná realizácia týchto aktivít. Občianska, pracovná a kultúrna účasť migrantov sa uskutočňuje prostredníctvom služieb kultúrnych mediátorov, o ktorých sa hovorí v 3. kapitole tejto príručky. Poradné platformy týkajúce sa migrantov majú uľahčiť dialóg pri tvorbe politík a opatrení ovplyvňujúcich túto skupinu obyvateľstva. Takéto poradné platformy - vo forme poradného orgánu - tvoria podstatnú doplnkovú črtu prístupu „jedného kontaktného miesta“ k poskytovaniu služieb. Umiestnenie všetkých vládnych a podporných služieb pod jednu strechu podporuje výmenu najlepších praktík medzi rôznymi štátnymi zamestnancami a zástupcami komunít, zatiaľ čo informačné kampane a aktivity zamerané na budovanie kapacít tvoria ústrednú časť aktívnej pomoci poskytovanej one-stop-shop centrom. Model nakoniec zapája imigrantov do tvorby migračnej politiky a stavia na pridanej hodnote, ktorú poskytujú odborné znalosti a skúsenosti združení pri poskytovaní služieb imigrantom.

### PARTNERSTVO S ORGANIZÁCIAMI OBČIANSKEJ SPOLOČNOSTI

Aby sa zaručila účasť migrantov na týchto procesoch, ďalším prínosom zriadenia jedného kontaktného miesta bude vytvorenie platforiem pre konzultácie (aktivita č. 2 odporúčaná v Spoločnej agende pre integráciu v deviatom Spoločnom základnom princípe). Vytvorením týchto poradných orgánov - v ktorých sú zastúpené vládne aj mimovládne organizácie zaoberajúce sa otázkami migrácie - vznikne silná podporná štruktúra pre formuláciu integračných politík a najmä pre vytvorenie podmienok pre zriadenie jedného kontaktného miesta.

Predstavitelia združení migrantov hrajú dôležitú úlohu pri hľadaní riešení pre podporu integrácie spolu s vládou danej krajiny. Najdôležitejšie kroky, ktoré treba v tejto oblasti urobiť, sú: (1) vytvorenie základu pre spoluprácu medzi vládou a združeniami a (2) výber najreprezentatívnejších a najlegitímnejších organizácií na zastupovanie prisťahovaleckých komunít. Pre tieto dva procesy sa odporúčajú nasledujúce aktivity:

- (1) Začať proces vytvorením poradného orgánu, v ktorom budú zastúpené vládne aj občianske spoločnosti, aby sa mohli zapojiť do diskusie, rokovať o záujmoch a dosiahnuť spoločnú stratégiu.
- (2) Keďže realizácia jedného kontaktného miesta nie je okamžitá, ale skôr priebežná a postupná, združenia migrantov by mali prejsť prvým krokom oficiálneho uznania na základe ich práce v oblasti integrácie, pre ktoré štát aj občianska spoločnosť stanovujú kritériá. Diskusia o týchto kritériách by sa mohla odhrať na zasadnutiach poradného orgánu. V niektorých krajinách Európskej únie môže tento proces uľahčiť skutočnosť, že poradné orgány a procesy uznávania už existujú.

*Portugalská vláda taktiež preferuje podporu aktivít v rámci združení migrantov a záväzky v tejto oblasti predstavujú body 94-100 Plánu vlády pre integráciu imigrantov. Aby boli združenia úradne uznané, musia:*

- mať uverejnené stanovky a volených predstaviteľov,
- byť zaevidované v Národnom obchodnom registri, a mať ako konkrétny cieľ podporu práv a záujmov migrantov a uskutočňovať aktivity na podporu ich práv a záujmov.

*Do procesu uznávania združení je zapojená Poradná rada pre záležitosti migrácie, ako aj Technický podporný úrad Vysokého komisára pre migráciu a medzikultúrny dialóg. Ako uznané združenia migrantov majú organizácie právo zúčastniť sa na tvorbe migračnej politiky, procese regulácie imigrácie, poradných rád a majú právo každý rok požiadať štát o finančné prostriedky na konkrétne projekty z rozpočtu Vysokého komisára pre migráciu a medzikultúrny dialóg.*

### ÚČASŤ MIGRANTOV NA POSKYTOVANÍ SLUŽIEB V CENTRE ONE-STOP-SHOP

Migranti sa podieľajú na rozhodovaní o integrácii a realizácii jedného kontaktného miesta a za týmto účelom sa vyberajú predstavitelia komunít migrantov. Zaangažovanie migrantov do činnosti one-stop-shopu sa však neobmedzuje iba na konzultácie, pretože ich účasť je podstatná aj z hľadiska poskytovania služieb. Spolu s pobočkami štátnych inštitúcií one-stop-shop poskytuje najmä na mieru šité podporné služby, na ktorých sa podieľajú aj združenia zastupujúce a podporujúce imigrantov, a to na základe ich

konkrétnych odborných znalostí v danej oblasti. Toto ďalej prispieva k posilneniu filozofie spoločnej zodpovednosti, a tým aj k dosahovaniu lepších výsledkov integrácie.

Zapojenie komunit do poskytovania služieb na jednom kontaktnom mieste by sa malo zaistiť:

- (1) prítomnosťou kultúrnych mediátorov, ktorí zastupujú združenia migrantov a zvyčajne sami pochádzajú z migrantského prostredia (ako sa uvádza v 3. kapitole). Keďže spolupracujú s verejnou správou, mediátori a združenia hrajú kľúčovú úlohu pri vytváraní blízkych vzťahov medzi imigrantmi a štátom a pri zvyšovaní dôvery cudzincov v služby,
- (2) účasťou v poradnom orgáne, v ktorom budú zastúpené všetky štátne inštitúcie a organizácie občianskej spoločnosti, ktoré na jednom kontaktnom mieste poskytujú služby a informácie,
- (3) účasťou v podporných úradoch vytvorených ako doplnok k všetkým vládnym službám, ktoré sú k dispozícii na jednom kontaktnom mieste (ako sa podrobne uvádza v 4. kapitole).

Špecializované podporné služby, ktoré na jednom kontaktnom mieste poskytujú kultúrni mediátori, nezačnú od nuly, čo sa týka zaškolenia pracovníkov a zdrojov. Pokiaľ to bude možné, každý podporný úrad si vybuduje partnerský vzťah s jednou alebo viacerými organizáciami občianskej spoločnosti, ktoré pracujú v danej konkrétnej oblasti. Ak sa má napríklad zriadiť podporný úrad pre zlúčenie rodín, úrad sa bude snažiť vytvoriť partnerstvo s mimovládnu organizáciou, ktorá má konkrétne skúsenosti a odborné znalosti práve v tejto oblasti. Je to ďalší aspekt, ktorý pomôže usporiť náklady, ako aj pridaná hodnota partnerstiev tvoriacich súčasť prístupu „jedného kontaktného miesta“. Toto je aj v súlade s odporúčaniami Spoločnej agendy pre integráciu v oblasti koordinácie, spolupráce a komunikácie medzi vládnymi a mimovládnymi organizáciami (desiaty Spoločný základný princíp).

Tu treba znova zopakovať, že služby poskytnuté v jednom kontaktnom mieste by sa mali navzájom dopĺňať a ich poskytovanie by malo zahŕňať všetkých relevantných a zainteresovaných aktérov - menovite štát (ústredné, regionálne a miestne orgány) a občiansku spoločnosť (vrátane združení imigrantov).

Okrem toho by z hľadiska holistického prístupu k integrácii migrantov mali byť aj iné sektory - ako je súkromný sektor a médiá - zapojené do formulácie koherentnej stratégie na podporu integrácie, čo odporúča aj záver č. 2 v Záveroch Rady Európskej únie v oblasti posilnenia integračných politík Európskej únie (10267/07 (Presse 125): 24).

Súkromný sektor je kľúčovým hráčom, pokiaľ ide o zamestnanosť migrantov, ale aj ako potenciálny poskytovateľ finančných prostriedkov na rôzne iniciatívy realizované na jednom kontaktnom mieste. Média tiež zohrávajú mimoriadne dôležitú úlohu, najmä vzhľadom na integráciu miestneho obyvateľstva a poskytovanie presných a nezaujatých informácií o migrácii. Partnerstvá so súkromným sektorom a s médiami by mali vychádzať zo snahy maximalizovať prínosy pre služby poskytované na jednom kontaktnom mieste, propagácie jeho existencie a - všeobecnejšie - z podnecovania povedomia a podpory pozitívneho postoja voči integrácii.

## 6. EKONOMICKÉ ASPEKTY A ASPEKT VEREJNÝCH FINANCIÍ

Ako sa uvádzalo v Prvej výročnej správe o migrácii a integrácii (COM 2004 508), lepšia integrácia imigrantov v konečnom dôsledku zlepšuje stav verejných financií. Inými slovami, investície členských štátov do poskytovania integračných služieb majú v dlhodobom horizonte pozitívny účinok na rozpočet, ktorý vyplýva z existencie integrovanej spoločnosti. Pokiaľ ide o jednotlivé služby, zvýšená účinnosť a efektívnosť poskytovania služieb na jednom kontaktnom mieste má v konečnom dôsledku tiež svoje výhody. Založenie jedného kontaktného miesta nemusí navyše znamenať veľký jednorazový výdavok, ale skôr trvalý, udržiavaný proces. V konečnom dôsledku je to strednodobé úsporné opatrenie vďaka úsporám dosiahnutým **v štátnych inštitúciách, a aj dlhodobé úsporné opatrenie vďaka lepším výsledkom v oblasti integrácie.**

**Zavedenie služieb na jednom kontaktnom mieste v členskom štáte je racionálny spôsob optimalizácie štátnych prostriedkov,** keďže viaceré verejné orgány, s ktorými sa migranti potrebujú skontaktovať v priebehu ich každodenného života v európskych spoločnostiach, sú k dispozícii v jednej budove. Priamy kontakt medzi rôznymi inštitúciami sa stáva efektívnejším a očakáva sa koherentnejšia reakcia štátu na potreby cudzincov. Zníži sa zbytočná byrokracia a nedorozumenia a informácie sa budú vymieňať za účelom poskytovania efektívnejšej služby.

Vyžaduje si to však počiatočnú investíciu, ktorú tu podrobne opíšeme. Založenie jedného kontaktného miesta si vyžaduje významnú počiatočnú investíciu do ľudských zdrojov - najmä do náborov a vyškolenia mediátorov a do materiálového vybavenia - pokiaľ ide o budovu a jej vybavenie. Účinná realizácia si teda vyžaduje finančný záväzok v počiatočnom štádiu, ako aj udržateľný zdroj finančných prostriedkov pre fungovanie služieb jedného kontaktného miesta.

*Zriadenie Národných imigračných podporných centier v Portugalsku roku 2004 predstavovalo pre Vysoký komisariát pre migráciu a etnické menšiny záväzok vo výške 1,4 mil. EURO. Roku 2007 väčšina ročného rozpočtu Vysokého komisára pre migráciu a medzikultúrny dialóg (ACIDI, I.P.) vo výške 5,51 mil. EURO pochádzala z Ministerstva práce a sociálnej solidarity. Iba 20,9% tohto rozpočtu sa vynaložilo na ľudské zdroje (v podstate kultúrni mediátori), 1,88 mil. EURO alebo 34,1% rozpočtu sa vynaložilo na rôzne integračné služby, medzi inými aj na sieť Národných a miestnych imigračných podporných centier.*

Mala by sa zaručiť trvalá udržateľnosť finančných prostriedkov zo štátneho alebo regionálneho rozpočtu, z ktorého bude vláda zastrešujúcej organizácii prideľovať prostriedky na prevádzku jedného kontaktného miesta. Očakáva sa, že rôzne štátne orgány si zachovajú svoje rozpočtové výdavky na ľudské zdroje a poskytovanie služieb, hoci ich prevedú na konkrétne miesto, kde sa sústreďujú aj iné štátne inštitúcie a podporné služby.

Niektoré členské štáty možno budú v počiatočnom štádiu chcieť investovať do pilotného projektu jedného kontaktného miesta pre konkrétny región alebo okres. To si vyžiada nižšiu počiatočnú investíciu a ďalšie investície v strednodobom horizonte na rozšírenie modelu na základe výsledkov a hodnotenia pilotného projektu.

## 6.1. ĽUDSKÉ ZDROJE

Investícia štátnych prostriedkov do jedného kontaktného miesta je obmedzená v tom zmysle, že každý odbor ministerstva alebo štátnej inštitúcie sa sám stará o financovanie ľudských zdrojov. Z celkovej a dlhodobej perspektívy štátne služby zlepšia svoju efektívnosť nákladov, pretože sa zlepši ich schopnosť poskytovať jasné a konečné odpovede užívateľom služieb na jednom kontaktnom mieste, keďže budú môcť využiť pomoc kultúrnych mediátorov. Z hľadiska nákladov na ľudské zdroje v štátnych inštitúciách, je jasné, že úspora nákladov a efektívnosť sú hlavnými prínosmi zriadenia pobočky na jednom kontaktnom mieste.

Vláda môže dosiahnuť úspory, ak sa spoľahne na služby kultúrnych mediátorov, ak vyplní medzery v poskytovaní informácií a ak bude stavať na existujúcich skúsenostiach rôznych vládnych aj mimovládnych poskytovateľov služieb. Toto uľahčí nevyhnutné zaškolenie, ktorým musia prejsť mediátori aj štátni zamestnanci, aby mohli poskytovať účinné a kvalifikované služby predstaviteľom rôznych kultúr.

Preto hlavné náklady na ľudské zdroje budú súvisieť so zaškolením kultúrnych mediátorov a financovaním združení migrantov, aby mohli zamestnávať kultúrnych mediátorov. Počet zamestnaných mediátorov bude závisieť od veľkosti jedného kontaktného miesta. Vopred bude treba odhadnúť počet návštevníkov denne, aby sa do jedného kontaktného miesta prideliť správny počet pracovníkov. Takto sa získa orientačný odhad nákladov na ľudské zdroje, konkrétne na mediátorov.

*One-stop-shop centrum v Lisabone v súčasnosti navštívi priemerne 782 ľudí denne a pre tento počet užívateľov službu priamo poskytuje 65 kultúrnych mediátorov, 19 štátnych zamestnancov a 5 strážnikov. Z hodnotenia Národných imigračných podporných centier (CNAI), ktoré robila IOM, jasne vyplývajú aj dodatočné prínosy pre štátne inštitúcie pracujúce na jednom kontaktnom mieste v Lisabone. Pred zriadením jedného kontaktného miesta mali zamestnanci štátnych inštitúcií často problém držať krok so zmenami v právnych predpisoch a postupoch. Spoločné úsilie v Národných imigračných podporných centrách prispieva k zosúladieniu a zjednodušeniu týchto postupov, čo nie je vždy jednoduché. Zamestnanci Národných imigračných podporných centier, vrátane štátnych zamestnancov, informovali o prínosoch spolupráce medzi inštitúciami. Obavy, ktoré inštitúcie pôvodne mali, sa postupne rozptýlili,*



*čo viedlo ku kvalitnejšej a efektívnejšej práci, a tým aj k prínosom pre užívateľov a aj pre samotné inštitúcie. Keď štátni zamestnanci občas cítili nedostatok pracovných síl, kultúrni mediátori boli často poruke, aby pomohli práve v takýchto situáciách (IOM, 2007: 13-15).*

Založenie jedného kontaktného miesta si vyžiada aj náklady na zaškolenie pracovníkov štátnych inštitúcií a kultúrnych mediátorov. Okrem toho tu budú aj priebežné náklady na vzdelávanie, aby pracovníci mali stále aktuálne informácie o legislatíve, postupoch a nových službách, ktoré sa budú poskytovať. Ako sa už uvádzalo, tieto investície do ľudských zdrojov sú nevyhnutné, aby sa zaručil nábor a udržanie pracovníkov so špecifickými odbornými znalosťami.

## 6.2. MATERIÁLOVÉ VYBAVENIE

Na začiatku sa bude vyžadovať veľká investícia do kúpy alebo prenájmu budovy, v ktorej sa budú poskytovať služby jedného kontaktného miesta (pričom sa zoberie do úvahy to, čo skúmala kapitola 5.1). Časť tejto investície možno vykompenzovať prenájom priestorov súkromným spoločnostiam a podnikateľom, ktorí môžu poskytovať doplnkové služby (ako sa navrhuje v kapitole 4.3). Budovu by mala kúpiť alebo prenajať zastrešujúca organizácia, ktorá má na starosti celkový chod jedného kontaktného miesta. Taktiež treba financovať údržbu budovy, upratovanie a prípadnú rekonštrukciu. Toto však možno zjednodušiť prispôbením existujúcich budov patriacich ministerstvu alebo obci, ktoré sú už k dispozícii.

Budova musí taktiež byť vybavená spoločným počítačovým systémom, aby pracovníci mohli spracúvať jednotlivé prípady a aby si mohli vymieňať informácie s kolegami v iných úradoch, keď to bude potrebné a primerané. Tí, ktorí sa zúčastnili hodnotenia IOM (IOM, 2007: 25), považovali spoločný digitálny systém riadenia v Národnom imigračnom podpornom centre v Lisabone za veľký prínos pre fungovanie tohto jedného kontaktného miesta.

Treba zainvestovať aj do kancelárskeho nábytku. One-stop-shop centrum bude potrebovať lístkový systém s informačnými tabuľkami/monitori, na ktorých sa zobrazí číslo lístka, ktoré je na rade.

Keby sa inštalovali informačné miesta s dotykovými obrazovkami, taktiež si vyžadujú počiatočnú investíciu do projektovania a inštalácie a ďalšie investície do údržby. Informačné brožúrky, reklama a návrh internetovej stránky tiež predstavujú značné náklady.

## 2.3 ORGANIZÁCIA MIGRANTOV V ZASTREŠUJÚCEJ INŠTITÚCII. PRÍKLAD Z HOLANDSKA – ORGANIZÁCIA FORUM<sup>10</sup>

V rámci študijnej cesty do Holandska mala delegácia účastníkov možnosť absolvovať stretnutie so zástupcami Holandského inštitútu pre multikultúrny rozvoj FORUM v Utrechte. FORUM zastrešuje viaceré organizácie migrantov v Holandsku a vystupuje ako ich zástupiteľ v Národnom dialógu o integračnej politike s holandskou vladou.

Inštitút pre mnohokultúrny rozvoj FORUM je nezávislý znalostný inštitút a odborné stredisko pre mnohokultúrne otázky so sídlom v Utrechte, Holandsku. Inštitút FORUM pôsobí v referenčnom rámci demokratického právneho štátu, sociálnej súdržnosti a spoločného občianstva. Inštitút zhromažďuje poznatky o rozsiahlej oblasti integrácie, tieto poznatky šíri a využíva ich pri praktických metódach a produktoch. Inštitút pre mnohokultúrny rozvoj FORUM je najväčším mimovládny aktérom v oblasti integračnej politiky v Holandsku. Jeho cieľom je rozvíjať efektívne vzťahy v spoločnosti. FORUM International je útvarem inštitútu FORUM pre medzinárodnú spoluprácu, medzinárodné vzťahy a výmenu poznatkov a osvedčených postupov.

<sup>10</sup> Materiály získané počas návštevy organizácie Forum v Holandsku. Preklad z anglického jazyka. Tieto materiály sú dostupné na webovej stránke organizácie [www.forum.nl](http://www.forum.nl).

## POSLANIE

Spoločenské poslanie inštitútu FORUM má tri časti, a to podporovať:

- sociálnu súdržnosť,
- spoločné občianstvo,
- mnohoetnickú spoločnosť rovnoprávných občanov.

Inštitút pôsobí v turbulentnom prostredí, na rozhraní medzi politikou a realizáciou (politiky) a v rámci dynamického sociálneho a politicko-vládneho kontextu.

## DIVERZITA PERSONÁLNEHO OBSADENIA

Samotný inštitút FORUM je zrkadlom spoločnosti. Inštitút má viac ako 100 zamestnancov: približne päťdesiat percent tvoria muži a päťdesiat percent ženy. Na úrovni riadiacich pracovníkov 47 % zamestnancov pochádza z etnických menšín a každým tretím riadiacim pracovníkom je žena.

Inštitút FORUM každý týždeň organizuje podujatia, ako sú konferencie, debaty, prezentácie a schôdzky odborníkov, sympóziá a semináre. Inštitút pri týchto podujatiach často spolupracuje s externými partnermi. Na pôde inštitútu FORUM sa často uskutočňujú aj schôdzky iných organizácií.

## MODUS OPERANDI

Inštitút FORUM je ovplyvňovaný predovšetkým sociálnym kontextom, v ktorom pôsobia vlády, občania a inštitúcie. Inštitút FORUM tým, že formuluje vývoj v rámci spoločnosti, uskutočňuje výskum, alebo naň zadáva zákazky a transformuje teóriu do realizovateľných metód a nových aliancií, plní úlohu informačného riaditeľa, katalyzátora a sprostredkovateľa komunikácie.

Informačný riaditeľ: zhromažďovaním, vysvetľovaním a šírením poznatkov o politike integrácie a diverzity plní spoločenskú potrebu.

Katalyzátor: (v prípade potreby) urýchľuje a zintenzívňuje politiku integrácie a diverzity a utvára aliance s tými organizáciami a inštitúciami, ktoré môžu ovplyvniť takéto urýchlenie.

Sprostredkovateľ komunikácie: zúčastňuje sa na podnecovaní rozsiahlej a rozmanitej spoločenskej debaty o všetkých aspektoch politiky integrácie a diverzity, ktorá je založená na dôkazoch.

Inštitút FORUM využíva rozličné metódy na to, aby prispieval k urýchleniu procesu integrácie a lepšiemu fungovaniu mnohokultúrnej spoločnosti: využíva štúdie, programy intervencie, debaty a publikácie, aliance s partnerskými organizáciami, konkrétnu podporu procesov emancipácie, odborné stretnutia a semináre, koordinačné konzultácie so správcami a politikmi, návštevy mešít, súťaže pre mládež, ženské salóny, návštevy spoločností a právnu pomoc.

## FINANCOVANIE

Inštitút FORUM financujú rozličné holandské ministerstvá vrátane ministerstva bývania, územného plánovania a životného prostredia, ministerstva zahraničných vecí a ministerstva vnútra. Inštitút FORUM je financovaný aj zo súkromných zdrojov.

Inštitút FORUM sa zameriava na politiku a uplatňovanie politiky. Organizácia sa v pracovnom procese neobmedzuje na určitý konkrétny „článok reťaze“ v procese politiky, ale slúži celej „reťazi“. Z tohto dôvodu sú siete inštitútu FORUM široké a rôznorodé. A v tom spočíva aj sila inštitútu: na úrovni politiky poskytuje poradenstvo na základe znalostí z danej oblasti a politiku transformuje do konkrétnych projektov s cieľom urýchliť proces integrácie v praxi. Prehľad tejto metódy pôsobenia a rôznorodosti sietí sa nachádza v nasledujúcom modeli a zozname partnerov.

**Inštitút FORUM spolupracuje s veľkým počtom rozličných partnerov. Partnerov možno rozdeliť do piatich skupín:**

1. medzinárodní partneri,
2. orgány (vnútroštátne, regionálne a miestne),
3. univerzity a znalostné inštitúty,

4. sociálni partneri a siete,
5. aliancie zastupujúce migrantov a etnické menšiny.(Národné poradné orgány, Aliancie etnických menšín, Organizácie migrantov, Organizácie migrantov z dôvodov vierovyznania, Študentské združenia, Organizácie absolventov, Športové organizácie, Ženské organizácie, Mládežnícke organizácie).

## PROGRAMY INŠTITÚTU FORUM

Inštitút FORUM plní svoju úlohu ako znalostný inštitút na rozhraní medzi politikou, verejnou správou a tzv. sociálnym stredom tým, že uplatňuje rozlišovanie operačných programov. Inštitút rozlišuje šesť programov a oblastí odbornej pôsobnosti:

### 1. MLÁDEŽ A BEZPEČNOSŤ

Všetci mladí ľudia by mali dostať príležitosť, aby vyrastali v bezpečnom prostredí, a tak sa mohli stať plnoprávnymi a privilegovanými občanmi. Cieľom tohto programu je prispieť k bezpečnému (resp. bezpečnejšiemu) prostrediu pre mladých ľudí, ako aj k vyššej participácii a väčšiemu dosahu na začlenenie skupín etnických menšín do predbežných preventívnych programov.

Oblasti odbornej pôsobnosti: diverzita v politike mládeže a riešenie napätia medzi etnikami

### 2. VIEROVYZNANIE A IDENTITA

Projektové činnosti sa uskutočňujú v piatich oblastiach, ktoré obmedzujú živnú pôdu pre odcudzenie a zvyšujú odpor voči radikalizácii:

- sociálna avantgarda - alternatíva voči radikálnym reakciám,
- sociálny kapitál stojaci voči biede odcudzenia,
- mnohokultúrny rozvoj,
- posilnenie kompetencií,
- náboženstvo a spoločnosť.

### 3. ZLEPŠOVANIE PODMIENOK NA ŽIVOT

Program „Zlepšovanie podmienok na život“ sa zameriava na zlepšenie spolupráce medzi sociálnymi inštitúciami a civilistami, ktorí sa aktívne zapájajú do zlepšovania podmienok na život v mestách a veľkomestách a na obývaných územiach, ďalej sa orientuje na zvyšovanie participácie a počtu kontaktov medzi obyvateľmi (bez ohľadu na ich kultúrny pôvod) a na zhromažďovanie ďalších (nových) skúseností s diverzitou pri plánovaní miest, v architektúre a pri projektoch pre celé obývané územia tak, aby sa v nich zlepšili podmienky na život.

Oblasti odbornej pôsobnosti: odborná pôsobnosť - kreatívne partnerstvá, projekty pre celé obývané územia, a participácia.

### 4. VZDELÁVANIE, PRÁCA A SOCIÁLNA PODPORA

Cieľom tohto programu je poskytnúť každému členovi spoločnosti najlepšie možné príležitosti na to, aby participoval v oblasti vzdelávania, práce a sociálnej podpory. Program sa snaží pôsobiť ako tvorca spoločnosti, v ktorej sa môžu ľudia integrovať navzájom v jednom udržateľnom prostredí s dobrými podmienkami na život.

Oblasti odbornej pôsobnosti: vzdelávanie, práca a sociálna podpora.

### 5. IMIGRÁCIA A OBČIANSTVO PODĽA ZÁKONA

V dobre fungujúcej spoločnosti sú zaručené práva každého jej člena: príslušníkov etnických menšín aj občanov daného štátu, ale aj cudzích štátnych príslušníkov, ktorí ešte nedisponujú štatútom „plnoprávneho“ občana. V právnom štáte je nevyhnutné, aby mal v zásade každý rovnaké práva a povinnosti. Táto záruka poskytuje pevný základ pre integráciu. Tento program sa špecializuje na vnútroštátnu, európsku a medzinárodnú legislatívu v oblasti migrácie.

Oblasti odbornej pôsobnosti: aktualizovaná odborná pôsobnosť pre právnu pomoc a zlepšovanie právneho postavenia migrantov.

### 6. CENTRUM INTEGRAČNÝCH SLUŽIEB

Poslaním centra služieb je poskytovať podporu regionálnym radám, magistrátom a komunálnym útvarom a inštitúciami pri formulovaní, príprave, uskutočňovaní a vyhodnocovaní miestnej politiky integrácie.

Medzi kľúčové úlohy patrí: poskytovanie podpory komunálnym úradníkom na základe žiadosti, šírenie odborných znalostí a metód, ktoré boli overené a osvedčené samotným inštitútom FORUM a odovzdávanie znalostí a odborných skúseností.

### FORUM INTERNATIONAL

FORUM International je iniciatívou pre medzinárodnú spoluprácu a služby Holandského národného inštitútu pre mnohokultúrny rozvoj FORUM. Zámerom iniciatívy FORUM International je odovzdávať skúsenosti a poznatky o mnohokultúrnom vývoji v Holandsku, vyhľadávať medzinárodné partnerstvá a zapájať sa do inovačných projektov a služieb. FORUM International je partner pre medzinárodnú spoluprácu pri propagovaní mnohokultúrnej spoločnosti a pre výmenu poznatkov a osvedčených postupov v oblasti integrácie.

### CIELE

- posilňovať mnohokultúrny rozvoj v Európe prostredníctvom medzinárodnej spolupráce,
- sprístupniť inštitút FORUM ako vstupný bod k holandskej debate o integrácii pre zainteresované skupiny z iných krajín,
- umožniť, aby inštitút FORUM do debaty o integrácii na vnútroštátnej a medzinárodnej úrovni priniesol kvalitné, relevantné skúsenosti (z oblasti politiky) a siete.

## 2.4. MOŽNOSTI INTEGRÁCIE MIGRANTOV NA REGIONÁLNEJ ÚROVNI

V Konceptii integrácie cudzincov v Slovenskej republike z mája 2009 je regionálnej úrovni v súvislosti s migráciou a integráciou venovaná pozornosť v kapitole 4. Návrh dlhodobých legislatívnych a praktických opatrení v oblasti integračnej politiky, podkapitola 4.2. Legislatívne úpravy na úrovni územných samospráv, miest a obcí. Ich implementácia je v podmienkach SR nevyhnutná pre zapojenie regionálnych orgánov do tejto problematiky.

### OPATRENIE 2:

**Vytvoriť legislatívne predpoklady na zapojenie miest, obcí a mimovládnych organizácií do integračného procesu, najmä novelizáciou zákona o obecnom riadení a zákona o samospráve vyšších územných celkov.**

Zodpovedné: MV SR

### OPATRENIE 3:

**Zabezpečiť účasť predstaviteľov krajov, miest a obcí v odborných pracovných skupinách s cieľom získania informácií o fungovaní integračných projektov a možnostiach ich financovania na regionálnej úrovni.**

Zodpovedné: MPSVR SR v spolupráci s MV SR, ZMOS, Úniou miest Slovenska, samosprávnymi krajmi a obcami.

### OPATRENIE 4:

Zvýšiť úroveň spolupráce štátnych orgánov a predstaviteľov samosprávy a hľadať zdroje na zabezpečenie financovania integračných projektov na miestnej a regionálnej úrovni z rozpočtov samospráv, z eurofondov a iných zdrojov. Zároveň hľadať ďalšie alternatívne zdroje vlastných príjmov územných samosprávnych celkov.

Zodpovedné: MPSVR SR v spolupráci s MV SR, ZMOS, Úniou miest Slovenska, samosprávnymi krajmi a obcami.

Z týchto dôvodov a s cieľom ilustrovať, ako môže integrácia na regionálnej úrovni fungovať, prezentujeme príklad mesta Plzeň, mesta Upssala, časti mesta Londýn Merton i mesta Viedeň. Zastupitelia niektorých týchto miest sa s delegáciou účastníkov stretli v rámci študijných ciest a/alebo sa zúčastnili workshopov ako prezentátori.

## 2.4.1. PRÍKLAD MESTA PLZEŇ

**Mgr. Zuzana Slezáková**, projektová manažérka - garant sekcie Služieb pre cudzincov, Odbor sociálnych služieb, Úrad služieb obyvateľstvu Magistrát mesta Plzeň.<sup>11</sup>

### ÚVOD

- Mesto Plzeň sa tejto problematike začalo venovať v súvislosti s globálnou ekonomickou krízou, dovtedy nebola potreba zo strany mesta riešiť túto problematiku.
- Vysoký počet cudzincov (legálnych a nelegálnych, príp. neregistrovaných občanov EÚ): 14 000 legálnych/registerovaných cudzincov - väčšinou ekonomickí migranti - povolenie na zamestnanie, na podnikanie alebo na účasť v družstvách.
- Prečo mesto Plzeň?: V Plzni je veľká priemyselná zóna, kde bolo nutné doplniť pracovné sily.
- V súvislosti s krízou sa predpokladalo, že celkovo v ČR nebude predĺžených cca. 68 000 povolení na prácu; bol predpoklad, že cudzinci prejdú do ilegality alebo budú musieť riešiť legálnosť svojho pobytu iným spôsobom.
- V súčasnosti nie sú vydávané nové pracovné povolenia, víza na podnikanie ani víza na účasť v družstvách. Cudzinci, ktorí už sú na území ČR, môžu požiadať o zmenu účelu pobytu, čo často aj využívajú - zmenia si pobyt na účel podnikania, avšak naďalej pracujú pre firmy.

### CIELE PROJEKTU V MESTE PLZEŇ

- Zmapovanie aktuálnej situácie v oblasti cudzincov na území mesta
- Zníženie závislosti cudzincov na klientskom systéme prostredníctvom zvýšenia ich informovanosti,
- Podpora sociálnej integrácie,
- Vytvorenie prenositeľného modelu pre iné samosprávy.

### REALIZÁCIA PROJEKTU: VYTVORENIE INTERDISCIPLINÁRNEHO PRACOVNÉHO TÍMU ZLOŽENÉHO

#### NASLEDOVNE:

- **Mesto Plzeň:** politický predstaviteľ mesta, koordinátor pre integráciu cudzincov, manažér pre bezpečnosť
- **Ministerstvo vnútra Českej republiky**
- **Polícia ČR:** Služba cudzineckej polície, Mestské riaditeľstvo Polície ČR Plzeň, Mestská polícia Plzeň
- **Krajská pobočka VZP pre Plzeňský kraj**
- **Úrad práce v Plzni**
- **Okresná správa sociálneho zabezpečenia Plzeň – mesto**
- **Oblasťný inšpektorát práce pre Plzeňský a Karlovarský kraj**
- **Zamestnávateľia:** Únia zamestnávateľských zväzov, Asociácia poskytovateľov personálnych služieb, Asociácie plzeňských personálnych agentur
- **Neštátne neziskové organizácie**
- **Západočeská univerzita v Plzni**

<sup>11</sup> Prezentace projektu statutárního města Plzně realizovaného za podpory MV ČR Integrace cizinců na úrovni samosprávy - řešení problematiky osob migrujících za prací na území města Plzně. Vzdělávací workshop 1: INTEGRÁCIA MIGRANTOV NA MIESTNEJ ÚROVNI – VÝMENA SKÚSENOSTÍ A BUDÚCE VÝZVY, 26. – 28. október 2009, Piešťany.

### ČASOVÝ HARMONOGRAM PROJEKTU

- **etapa:** október - december 2008
- **etapa:** január – jún 2009
- **etapa:** júl – december 2009

### NÁSTROJE PROJEKTU

- Monitoring (prebieha kontinuálne)
- Priama intervencia
- Vzdelávanie (zamerané na cudzincov, verejnosť, úradníkov, políciu)
- Propagácia

### MONITORING

- Počty cudzincov (vekové, národnostné zloženie, typ pobytu) – aktuálna situácia: po strate zamestnania a povolenia na prácu sa cudzinci registrujú na podnikateľské vízum. Na platbu dávok v Sociálnej poisťovni je ich registrovaných momentálne viac ako domácich občanov.
- Väčšina cudzincov bola zamestnaná cez personálne agentúry. Personálnych agentúr sú desiatky priamo v meste, často ich vlastní cudzinci, napr. aj občania SR. Agentúry nerešpektujú platné pracovno-právne predpisy (chýba zmluva, znížená alebo žiadna mzda, zrážky zo mzdy za ubytovanie, vybavenie víz a pod.)
- Ubytovacie zariadenia: Na území mesta je cca. 70 ubytovní s absolútne nevhodnými životnými a hygienickými podmienkami, nedodržiavané bezpečnostné predpisy, neskolaudovaná budova, prítomnosť detí. V súčasnosti však už cudzinci nie sú na ubytovniach kvôli častým kontrolám cudzineckej polície, bývajú na súkromných bytoch, čo znamená sťažujúcu možnosť intervencie.
- *Analýza sociálnej situácie a potrieb cudzincov žijúcich na území mesta Plzeň* – sociologický výskum, zameraný na jednotlivé komunity (Poľsko, Rumunsko, Mongolsko, Ukrajina, Uzbekistan...), zistenia: najčastejší dôvod migrácie: ekonomické dôvody; potvrdila sa existencia klientskeho systému; cudzinci väčšinou plánujú zostať dlhodobo, prišli sami a predpokladajú, že v určitom časovom horizonte príde za nimi rodina; vykonávajú väčšinou nekvalifikovanú/manuálnu prácu, najčastejšie cez personálne agentúry – hoci majú až o tretinu nižší príjem ako pri zamestnaní priamo u zamestnávateľa; slabá orientácia v systéme sociálneho zabezpečenia; snaha učiť sa jazyk je minimálna – malý kontakt s majoritou, prioritou je práca..

### ĎALŠIE AKTIVITY

- Od 1.12.2008 – mesto prevádzkovalo *Kontaktné centrum pre cudzincov* – centrum poskytovalo asipistenčné služby pre cudzincov prostredníctvom terénnej práce; poskytovanie sociálneho/právneho poradenstva. O služby bol veľký záujem – od polovice roka 2009 bolo centrum predané *Správě uprchlických zařízení*, ktorá získala projekt na tieto služby v rámci celého kraja z Európskeho integračného fondu.
- *Programy pre rodiny s deťmi* – mesto zorganizovalo dve podujatia vo forme voľnočasového popoludnia.
- *Zdravotné jazykové karty* ako nástroj integrácie cudzincov – obrázkové karty slúžiace pri návšteve lekára.
- *Kurzy českého jazyka pre cudzincov* – nízkoprahové v priestoroch magistrátu mesta Plzeň, dobrá skúsenosť s formou 1 kurz – 2 lektorky (aby mohli reagovať na vysoký počet študentov), kurzy sú zdarma a boli naviazané na služby Kontaktného centra pre cudzincov, tzn. konali sa v tých istých priestoroch, kým centrum prevádzkovalo mesto Plzeň.
- *Pilotný popríchodový kurz* – zameraný na poskytnutie informácií o sociálnom zabezpečení a pod., realizovaný v spolupráci s dôveryhodnou personálnou agentúrou – vysvetlenie pracovno-právnych záležitostí a pod.
- *Špecializované workshopy pre úradníkov a policajtov* – pobyt a legislatívne náležitosti a špecifiká interkultúrnej komunikácie

- *Informačná brožúra pre cudzincov*
- *propagácia: Deň pre cudzincov* – propagácia projektových aktivít, menej formálne stretnutie MVO – predstavenie ich aktivít, multikultúrna aktivita „Svet začína v Plzni“ – propagácia témy integrácie, naviazané na existujúce podujatie – cieľ: osloviť občanov mesta Plzeň, boj proti xenofóbii (súčasná miera nezamestnanosti v ČR je 8,5%, „cudzinci nám berú prácu“), výstava Czechmade (Multikultúrne centrum v Prahe) – obrazy reality pracovnej migrácie od rôznych umelcov, premietanie filmov festivalu Jeden svet (Človek v tísi), prezentácia krajských spolkov a pod., prezentácia aktivít cudzineckej polície.

### KĽÚČOVÉ ASPEKTY PROJEKTU

- prvý takýto projekt na úrovni samosprávy; vznikol ako reakcia na problém, nie ako prevencia
- kontinuálny a komplexný projekt
- lokálny projekt vyplývajúci zo znalosti miestneho prostredia
- výsledky projektu: zdroj pre zmenu legislatívy
- prenositeľnosť

## 2.4.2. PRÍKLAD MESTA UPPSALA, ŠVÉDSKO

**Kenneth Ritzén**, manažér rozvoja, mesto Uppsala, Švédsko<sup>12</sup>

### HLAVNÝ PRINCÍP: INTEGRÁCIA JE HLAVNE OTÁZKOU MAJORITNEJ SPOLOČNOSTI.

- Na formálnej a inštitucionálnej úrovni je Švédsko lídrom, skutočnosť na každodennej, personálnej úrovni je iná – Švédsko, podobne ako iné európske krajiny, stratilo historickú skúsenosť pluralizmu na úkor konceptu národného štátu.
- Kľúčová otázka: ako sa demokracia predáva ďalšej generácii? Je záujmom spoločnosti venovať sa ohrozeným skupinám, napr. migrantom, žiadateľom o azyl? Ide o otázku moci, jediným nespochybniteľným nástrojom v demokracii je ľudsko-právna legislatíva, nie je však zaručené, že v demokracii budú vypočuté názory všetkých skupín, nielen tých najsilnejších.
- Xenofóbia a kultúrny rasizmus: v spoločnosti rastie vzájomný strach jednotlivých skupín; migranti v niektorých prípadoch musia poprieť svoju identitu kvôli strachu majoritnej spoločnosti.
- Pedagogika vytvárania povedomia: je potrebné zvyšovať povedomie o otázkach integrácie, napr. aj v rámci organizácií, v ktorých pracujeme, je potrebné sa tejto problematike s plným nasadením venovať, inak nebudeme úspešní.
- Inkluzívny koncept kultúry: kultúra nikdy nebola čistá, bola ovplyvňovaná rôznymi vplyvmi; čo je to „švédskosť“ a čo je to „slovenskosť“? – Naša kultúra nie je čistá ako ju vnímajú xenofóbne naladení ľudia, kultúra nie je nedotknutá inými vplyvmi; pod rozdielmi nás spájajú univerzálne skúsenosti; je potrebné podporovať kozmopolitnú identitu. Prepojenie a zdieľanie kultúrnych tradícií je väčšie ako si uvedomujeme.
- Čo je to integrácia? Dva rôzne prístupy: 1. prístup integrácie na trh práce, 2. prístup holistický. Nesmieme si zamieňať „*introduction and integration*“ = úvodné prijímacie opatrenia, ako napr. bývanie a zamestnanie s integráciou ako takou, integrácia je dlhodobý proces, ktorý súvisí s identitou a prebieha na osobnej úrovni. Integrácia znamená nájsť si domov vo fragmetarizovanom svete.
- Integrácia nie je možná, ak sa budeme riadiť mentalitou „vy“ a „my.“ Je potrebné vstupovať do dialógu so všetkými komunitami, ktoré formujú našu identitu a je potrebné rešpektovanie samého seba a súčastí svojej identity.

<sup>12</sup> Vzdelávací workshop 1: INTEGRÁCIA MIGRANTOV NA MIESTNEJ ÚROVNI - VÝMENA SKÚSENOSTÍ A BUDÚCE VÝZVY, 26. - 28. október 2009, Piešťany

### 2.4.3. PRÍKLAD MESTA VIEDEŇ

**Dipl.-Ing. Shams Asadi Samavati**, Samostatný referent pre zamestnanie a BOZP, mesto Viedeň<sup>13</sup>

#### ŠTATISTICKÝ ÚVOD

- Viedeň má 1,6 mil. populáciu, 20% obyvateľov nemá rakúske občianstvo a cca. 35% obyvateľov sa narodilo v zahraničí.
- 80% migrantov je z Európy, najviac z Turecka a bývalej Juhoslávie, od 2001 – krajiny pôvodu: Nemecko a Poľsko.
- Demografická štruktúra: v budúcnosti v meste Viedeň bude rásť počet obyvateľstva – mladá a staršia generácia, nie stredná, nezamestnanosť je priemerná asi 8,5%, medzi migrantmi 13,4%
- Ekonomické princípy migrácie: rôzne národnosti sa venujú rôznym odvetviam, celkovo má Viedeň vysoký ekonomický prínos z migrácie.

#### NOVÝ PRÍSTUP VIEDNE K MIGRÁCII - PO ROKU 2005:

- Uznanie, že Viedeň je mestom migrácie, vnímanie prínosu kozmopolitného charakteru mesta a ekonomické prínosov migrácie.
- Viedenský antidiskriminačný zákon – monitoring diskriminácie na základe rasy a etnicity.
- Manažment diverzity v kombinácii s manažmentom kvality = ide o verejnú službu, ktorá je k dispozícii občanom a migrantom a musí zodpovedať ich požiadavkám.
- Od 2004: Má mesto Viedeň: Oddelenie pre integráciu a otázky diverzity (MA17) – 55 zamestnancov, pracujú s inými oddeleniami, aby vyriešili otázky, s ktorými sa na nich obracajú migranti, 2/3 zamestnancov má migrantské pozadie.
- Oblasti manažmentu diverzity: spočívajú napr. v národnostiach zamestnancov, prevádzkovanie špeciálnej škôlky a pod.
- Oddelenie imigrácie, občianstva a matriky: po roku stretnutie na vyhodnotenie integračného plánu.
- Oddelenie urbanistického rozvoja a plánovanie: monitoring obyvateľstva, akí ľudia žijú vo Viedni – prispôbenie urbanistického rozvoja otázkam diverzity.
- Sociálny fond Viedne: koordinácia a financovanie.
- Vienna Business Agency: pomáha malým a stredným podnikom, až 2/3 malých podnikateľov má migrantské pozadie.

#### SHOW ATTITUDE! INTEGRAČNÝ KONCEPT VIEDNE

projekt, ktorý sa pripravuje v spolupráci s odborníkmi a do konca roka by ho mala schváliť mestská rada. Integračný koncept je ako dom:

strecha: Áno, imigrácii. Nie, rasizmu.

piliere: 1. jazyk: prístupné jazykové kurzy (dostatočná ponuka a cenová dostupnosť), 2. vzdelávanie a uznávanie kvalifikácie (prvým krokom je napr. zriadenie škôlky na podporu vzdelávania detí v jazyku s cieľom uľahčiť im vstup do školy), 3. pokojné spolunažívanie (mediátori a sociálni pracovníci - terénna práca), 4. indikátory na monitorovanie integrácie - vyhodnocujú sa každý rok

základy: transparentnosť migračnej politiky a riadenie migrácie - nastavenie toho, o akú migráciu máme záujem

#### PROBLÉMY

- všeobecná atmosféra v spoločnosti (rozmyšľanie „vy“ a „my“)
- nedostatočné uvedomenie si diverzity
- starý obraz migrantov v predstavách majority – zostala predstava „gastarbeitrov“, ktorí sa nepodieľajú na spoločenskom živote; dnes je štruktúra migrantov odlišná

<sup>13</sup> Vzdelávací workshop 1: INTEGRÁCIA MIGRANTOV NA MIESTNEJ ÚROVNI - VÝMENA SKÚSENOSTÍ A BUDÚCE VÝZVY, 26. - 28. október 2009, Piešťany



- vplyv pravicových strán
- problémy s uznávaním kvalifikácie, nielen problém Viedne, ale celej Európy

### PERSPEKTÍVY DO BUDÚCNOSTI

mestá sú hlavnými bránami pre zahraničných migrantov

- zvyšovanie populácie vytvára zvýšené nároky na mestskú infraštruktúru
- otázka prítiahnutia a udržania migrantov

## 2.4.4. LONDÝN - KONKRÉTNE PROJEKTOVÉ AKTIVITY MESTSKEJ ČASTI MERTON

**Počas študijnej cesty v Londýne navštívila delegácia i mestskú časť Merton, v ktorej žijú početné komunity migrantov z viacerých krajín. Zástupcovia mestskej časti delegácii prezentovali viaceré aktivity, ktoré vyvíjajú s cieľom prispieť k čo najlepšej integrácii migrantských komunit a zvýšeniu sociálneho porozumenia medzi rôznymi skupinami obyvateľstva časti Merton. Štyri príklady projektov uvádzame v tejto časti zborníka.<sup>14</sup>**

### 1. PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA: NOVÉ KOMUNITY NA ŠKOLÁCH

Roku 2007 riaditelia škôl vo východnom Mitchame informovali tím Rozšírených školských služieb, že sa zvýšil prílev detí z nových a vznikajúcich komunit do škôl. Situácia bola mimoriadne náročná, keďže sa objavili problémy s niektorými novými žiakmi a študentmi, ktorí nehovorili anglicky. Zamestnanci škôl navyše nevedeli dosť o komunitách, z ktorých detí pochádzali, aby zabezpečili úplné naplnenie ich potrieb.

Tím Rozšírených služieb získal peniaze z Agentúry pre rozvoj a vzdelávanie učiteľov na uskutočnenie série seminárov o piatich vznikajúcich komunitách: urdská, somálska, poľská, tamilská a ghanská. Miestni vodcovia komunit viedli semináre zamerané na ich konkrétne komunity. Učiteľský zbor získal vedomosti o kultúre uvedených komunit a ich odlišných potrebách. Spätná väzba naznačuje, že mnohí pomocní učitelia sa domnievali, že školenie im pomohlo získať lepšie vedomosti o kultúrnych a etnických rozdieloch medzi deťmi, ktoré učia, a pomohlo im lepšie pochopiť potreby mladých ľudí a ich rodičov. To malo veľký vplyv na vyučovanie a porozumenie v triede. Školenie navyše umožnilo zamestnancom školy zistiť, koho majú kontaktovať a ako žiadať skupiny v komunite o pomoc. Už došlo aj k prvým kontaktom.

Po prvom kole školení pomocní učitelia žiadali viac informácií o komunitách, s ktorými spolupracujú. Na základe tejto žiadosti sa uskutočnila séria ďalších seminárov o štyroch najväčších komunitách (tamilská, somálska, urdská a poľská) a na žiadosť pomocných učiteľov sa v rámci seminárov uskutočnilo aj základné jazykové školenie, ktoré malo pomôcť komunikácii medzi učiteľmi a mladými ľuďmi.

Miestne komunity chceli školám veľmi pomôcť ešte skôr, ako sa tento projekt uskutočnil, ale nevedeli, ako školy osloviť. Odkedy sa uskutočnili semináre, spolupráca s hlavnými skupinami v rámci komunity a so školami je omnoho efektívnejšia a niektoré skupiny v komunite teraz chodia do škôl a pomáhajú zabezpečiť lepšiu komunikáciu medzi učiteľmi a rodičmi na rodičovských združeniach. Mladí ľudia majú teraz pocit, že sú viac súčasťou diania, keďže zamestnanci škôl už lepšie chápu vonkajšie tlaky

<sup>14</sup> Výber z materiálov získaných počas študijnej cesty. Mestská rada v Mertone, materiál VY ste na prvom mieste. Viac informácií je dostupných na [www.merton.gov.uk](http://www.merton.gov.uk).

pôsobiaci na mládež, napríklad v čase bohoslužieb, a majú aj väčšiu odvahu hovoriť s mladými ľuďmi o ich kultúre.

Vďaka úspechu projektu riaditeľa škôl prideliť ďalšie finančné prostriedky na viac projektov, ktoré sa budú realizovať so štyrmi najväčšími komunitami. Toto kolo projektu sa uskutoční v novom Medzigeneračnom centre v Mertone, keď ho koncom roka otvoria.

## 2. PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA: DETSKÉ CENTRÁ

Mestská časť Merton má deväť Detských centier, ktoré poskytujú všeobecnú podporu rodinám s malými deťmi. Detské centrá ponúkajú pomoc rodičom s najmenšími deťmi, rodičom, ktorí chcú pomôcť svojim deťom dosahovať dobré výsledky v škole a ponúkajú aj rôzne umelecké remeslá. Okrem tejto formy pomoci sú niektoré služby zamerané na naplnenie špecifických potrieb rodín, ktoré majú zložitejšie problémy.

### SKUPINA PRE POĽSKÉ RODINY

Istá poľská matka, ktorá chcela spoznať ďalších rodičov a nájsť aktivity pre svoje dieťa, oslovila Detské centrum. Matka informovala zamestnancov centra, že sa na začiatku zdráhala vojsť do budovy, pretože je tam komunikačný systém intercom a mala strach doň prehovoriť. Vysvetlila, že niektorých ľudí, ktorí nemajú až takú dobrú angličtinu, odrádza, keď musia zvoniť a pred dverami vysvetľovať, kam idú, preto bol tento komunikačný systém možnou prekážkou pre prístup k službám. Teraz je na recepcii ustavične prítomný zamestnanec centra a vidí k budove prichádzať návštevy, ktoré by mohli potrebovať jeho pomoc.

V tomto prípade sa matka ukázala byť veľmi užitočným zdrojom informácií o poľskej komunite a poskytla zamestnancom podrobnosti o problémoch, ktorým čelia rodiny s malými deťmi. Matka naďalej chodila do centra a povzbudzovala aj ďalšie rodiny, aby tam chodili a tak získali prístup k celej škále ponúkaných služieb. Ako matka získavala sebadôveru a ako sa zlepšovala jej angličtina, sama začala pracovať ako dobrovoľníčka v centre.

V spolupráci s touto matkou má centrum teraz veľmi aktívnu Skupinu pre poľské rodiny. S pomocou nášho tímu pre spoluprácu s komunitami sa skupina začala stretávať vždy v piatok od 10.00 do 12.00, aby poskytla podporu pre poľské rodiny s malými deťmi. Centrum taktiež využilo príležitosť, aby Skupine pre poľské rodiny predstavilo ďalšie služby. Matka je teraz dobrovoľníčkou, ktorá pracuje v Skupine pre poľské rodiny, a povzbudzuje aj iné rodiny, aby sa zapojili.

### PODPORNÁ SKUPINA PRE TAMILSKÉ RODINY

V Mertone žije veľká tamilská komunita a zamestnanci Detského centra na ulici Steers Mead mali pre jazykovú bariéru pocit, že nemusia byť tými najlepšimi pre poskytovanie služieb tamilskej komunite. Detské centrum si vybudovalo úspešné partnerstvo s Juholondýnskou skupinou pre sociálnu starostlivosť o tamilskú komunitu, aby zaistilo, že služby centra budú dostupnejšie pre tamilskú komunitu.

Juholondýnska tamilská skupina dostala poverenie pracovať v mene tímu a zamestnala dvoch ľudí, ktorí poskytujú rodinám podporu a organizujú skupiny v centre. Podporná skupina pre tamilské rodiny sa stretáva vždy v piatok popoludní od 13.00 do 15.00 a vedú ju zamestnanci Juholondýnskej skupiny pre sociálnu starostlivosť o tamilskú komunitu. Týmto zamestnancom pri sedeniach a propagácii ďalších aktivít prebiehajúcich v Detských centrách v Mertone pomáha pracovník tímu Mestskej rady pre spoluprácu s komunitami.

## 3. PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA: PRÍSTUP K ZDRAVOTNEJ STAROSTLIVOSTI

### DVOJAZYČNÍ PRACOVNÍCI ZABEZPEČUJÚCI PRÍSTUP K ZDRAVOTNEJ STAROSTLIVOSTI

Na základe úspešného partnerstva medzi Mestskou radou v Mertone a Fondom pre základnú lekársku starostlivosť v Suttone a Mertone sa zistilo, že obyvatelia tamilského a poľského pôvodu

potrebujú jazykovú podporu, aby získali lepší prístup k zdravotnej starostlivosti. Tomuto partnerstvu sa nedávno podarilo zabezpečiť finančné prostriedky na zaplatenie dvoch dvojazyčných pracovníkov zabezpečujúcich prístup k zdravotnej starostlivosti za účelom zlepšenia komunikácie medzi tamilskými a poľskými klientmi a zdravotníkmi a sociálnymi pracovníkmi používaním vlastného jazyka, čo klientom umožňuje jasne vyjadriť svoje zdravotné potreby, a teda aj dostať primerané rady, starostlivosť alebo liečbu.

Títo dvojazyční pracovníci sa budú snažiť zabezpečiť primeranú zdravotnú starostlivosť pre klientov tam, kde by inak mali možno problém dostať sa k zdravotnej starostlivosti práve z dôvodu jazykovej bariéry. Keďže k väčšine kontaktov s klientmi dochádza v ordinácii všeobecného lekára, dvojazyční pracovníci zabezpečujúci prístup k zdravotnej starostlivosti budú spolupracovať najmä so všeobecnými lekármi, aby umožnili efektívnu komunikáciu medzi zdravotným personálom a pacientmi, ktorých materinským jazykom nie je angličtina.

Okrem toho sa takáto dvojazyčná služba bude poskytovať aj iným zdravotným a sociálnym pracovníkom na základe odporúčania všeobecného lekára, napríklad zubárom, lekárnikom, očným optikom, centrámi sociálnych služieb pre deti a mládež, centrámi sociálnych služieb pre dospelých, centrámi zubnej hygieny a prevencie a ženským lekárom. Predpokladá sa, že projekt pomôže zvýšiť počet ľudí z etnických komunít, ktorí budú chodiť do ordinácie všeobecného lekára a ktorí vo všeobecnosti získajú prístup k zdravotnej starostlivosti.

#### **PRACOVNÍK ZABEZPEČUJÚCI ROZMANITOSŤ ZDRAVOTNÍCKYCH SLUŽIEB**

Po preskúmaní údajov z dvanástich ambulancií všeobecných lekárov vo Wimbledone, Mitchame, Streathame, Mordene a Suttone bolo zrejmé, že úrazové a pohotovostné služby používajú v priebehu týždňa zvyčajne ľudia pochádzajúci zo zlých sociálno-ekonomických pomerov a z výrazne multi-etnických oblastí. Údaje taktiež ukázali, že je pravdepodobnejšie, že práve 16 až 25-roční nie sú registrovaní u všeobecného lekára.

Mestská rada a Fond pre základnú lekársku starostlivosť v Suttone a Mertone nedávno zabezpečili finančné prostriedky na pracovníka zabezpečujúceho rozmanitosť zdravotnej starostlivosti na ďalšie dva roky. Jeho cieľom bude: snažiť sa zlepšiť a rozšíriť zdravotnícke zariadenia pre migrantov v Mertone a Suttone tak, aby lepšie vyhovovali ich potrebám. Cieľom projektu je uskutočniť výskum, aby sa zistilo, prečo sa tak málo mladších imigrantov registruje u všeobecného lekára, vypracovať iniciatívy na riešenie tohto problému, presadzovať potreby migrantov vo všetkých zdravotníckych službách, zlepšiť zdravotnú starostlivosť o zraniteľné skupiny obyvateľstva formou cieľených intervencií a zriadiť mobilné centrá pre registráciu u všeobecného lekára, aby sa mladí ľudia mohli zaregistrovať u lekára.

Na konci projektu sa očakáva zvýšenie počtu ľudí pochádzajúcich z etnických komunít, ktorí budú mať prístup k zdravotnej starostlivosti u všeobecného lekára a zvýšenie počtu mladých ľudí od 16 do 25 rokov, ktorí sa zaregistrujú u všeobecných lekárov. Súčasťou tejto práce bude aj vytvorenie systému tvorbu štatistik ľudí z etnických menšín, ktorí budú navštevovať ordinácie všeobecných lekárov.

#### **4. PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA: MONITOROVANIE NAPÄTIA V KOMUNITE**

Informácie týkajúce sa napätia v komunite sa v Mertone zbierajú z troch hlavných zdrojov:

- Podrobnosti o incidentoch, ktoré zaznamenala Metropolitná polícia v Mertone („krimisprávy“) – mertonská pobočka Londýnskej metropolitnej polície každý týždeň predkladá správy o incidentoch/informačné správy. Tieto sa potom skúmajú, aby sa odhalili akékoľvek možné incidenty, ktoré sú dôležité z hľadiska monitorovania napätia v komunite.
- Informácie vyznačené pracovníkmi Mestskej rady – pracovníci Mestskej rady sú každý deň v kontakte s komunitou, napríklad susedské hliadky hovoriace každý deň na ulici s obyvateľmi, grafitové tímy čistiace pomalované objekty, tím na boj proti protispoločenskému správaniu alebo pracovníci pomáhajúci narkomanom. Snažili sme sa povzbudzovať týchto ľudí, aby nám poskytovali informácie, len čo sa o nich dozvedia. Aj my poskytujeme týmto pracovníkom informácie, aby boli ustavične informovaní o najnovšom dianí – napríklad požiadame hliadky, aby dávali pozor, či sa medzi ľuďmi

nešíri určitá politická literatúra, alebo ich požiadame, aby upokojili konkrétne skupiny obyvateľstva. Toto zlepšuje relevantnosť informácií, ktoré dostávame.

- Internet – denne sa monitorujú správy, médiá, blogy a fóra, náboženské a kultúrne podujatia. Takýmto spôsobom sa sleduje celosvetový vývoj, najmä v súvislosti s konfliktami a nestabilitou, ktoré ovplyvňujú skupiny v našom okrese. Monitorovanie miestnych protestných skupín, extrémistov, ochrancov životného prostredia, aktivistov za práva zvierat, atď. je tiež dôležité, aby sme vedeli o všetkých problémoch, ktoré sa môžu objaviť. Vzostup takzvaného „občianskeho žurnalizmu“ (kde ľudia posielajú cez internet videá incidentov nakrútené na mobilný telefón) je veľkým zdrojom informácií, keďže verejnosť sa takýmto spôsobom dozvie o niektorých problémoch celé dni alebo týždne predtým, ako hlavné médiá prinesú o nich reportáže.

Tieto informácie sa potom zapracujú do mesačnej správy, ktorá sa snaží odhaliť trendy a pozrieť dopredu na oblasti možného nárastu napätia. Skupina pre monitorovanie napätia v komunite - pozostávajúca z pracovníkov Mestskej rady, ktorí pracujú v tíme pre posilnenie súdržnosti komunity, v tíme pre vzdelávanie a sociálne služby pre mládež, členov partnerstva pre zníženie kriminality a porušovania verejného poriadku, a pracovníkov Metropolitnej polície - sa stretáva každý mesiac, aby posúdila mesačnú správu o napätí v komunite a zistila, čo môžu rada, polícia a partnerské inštitúcie urobiť, aby zabránili stupňovaniu napätia a aby upokojili komunitu. Môže pri tom ísť napríklad o nenápadnú formu poskytovania pomoci, verejné zasadnutia, policajné alebo susedské hliadky.

Mestská rada v Mertone každý mesiac predkladá Vládnemu úradu pre Londýn správu o úrovni napätia v okrese. Predstaviiteľka Metropolitnej polície sa nedávno zúčastnila mesačného stretnutia pre monitorovanie napätia a povedala, že prístup okresu Merton je najlepší, aký kedy videla.

## 2.5. SPÔSOBY EFEKTÍVNEHO MANAŽOVANIA VÝBERU, PRÍCHODU A ZAČLENENIA MIGRANTOV Z TRETÍCH KRAJÍN NA TRH PRÁCE

MPSVR SR vo svojej *Koncepcii integrácie cudzincov v SR v časti 3.1. Zamestnanosť a prístup na trh práce - Oblasť zamestnanosti a pracovnej integrácie*, navrhuje, aby boli realizované viaceré opatrenia v oblasti zamestnávania cudzincov.<sup>15</sup>

### **Opatrenie 1:**

**Zjednodušiť administratívnu náročnosť prístupu cudzincov na trh práce a zamestnávanie cudzincov, a zároveň zjednodušiť administratívnu náročnosť pre získanie pobytu s cieľom zamestnania, a umožniť jeho flexibilitu v prípade zmeny zamestnávateľa.**

Zodpovedné: MPSVR SR v spolupráci s MV SR

### **Opatrenie 2:**

**Navrhnuť systém tvorby a pravidelnej aktualizácie zoznamov dlhodobu neobsaditeľných pracovných miest, resp. profesií, v ktorých je dlhodobý nedostatok záujemcov o zamestnanie z radov slovenských občanov, s cieľom urýchliť a zjednodušiť zamestnávanie cudzincov. Do systému tvorby zoznamov dlhodobu neobsaditeľných pracovných miest je potrebné zakomponovať vyjadrenie zamestnávateľa, či chce, resp. môže prijať na voľné pracovné miesto cudzinca.**

Zodpovedné: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR

### **Opatrenie 7:**

**Finančné prostriedky na prípravné a rekvalifikačné kurzy a nadobúdanie zručností pre znevýhodnené skupiny budú alokované najmä pre cudzincov, ktorí budú pracovať v nedostatkových profesiách a pre cudzincov, ktorých prítomnosť je pre štát prospešná.**

Zodpovedné: MPSVR SR

<sup>15</sup> Koncepcia integrácie cudzincov v Slovenskej republike, str. 32 – 33. Preklad s anglického originálu. Poppleton S., Race L.: Organisation of Asylum and Migration Policies in the UK. Analysis, Research and

**Opatrenie 8:**

**Zákon o pobyte cudzincov v pôsobnosti rezortu Ministerstva vnútra SR upraviť vo vzájomnej súvislosti so zákonom o službách zamestnanosti tak, aby právna úprava umožňovala zotrvanie cudzincov, absolventov vysokých škôl na slovenskom trhu práce.**

Zodpovedné: MPSVR SR a MV SR

Táto časť zborníka sa orientuje podľa citovaných opatrení a vyberá príklady zo zahraničia, ktoré by mohli inšpirovať zodpovedné inštitúcie k zavedeniu podobných systémových riešení.

## 2.5.1. VEĽKÁ BRITÁNIA. PRACOVNÉ KATEGÓRIE: PREHĽAD BODOVÉHO SYSTÉMU (TZV. POINTS BASED SYSTEM) <sup>16</sup>

Bodový systém tvorí hlavnú časť plánov Spojeného kráľovstva na reguláciu počtu ľudí prichádzajúcich do krajiny a na zaistenie toho, aby do krajiny prišli pracovať alebo študovať iba tí občania krajín mimo Európskeho hospodárskeho priestoru (EHP), ktorých potrebujeme. Proces reorganizácie imigračného systému Spojeného kráľovstva začal minulého roku zavedením bodového systému pre vysokokvalifikovaných migrantov. V máji 2008 boli uverejnené vyjadrenia zámeru s podrobnosťami o fungovaní systému pre kvalifikovaných, dočasných migrantov a študentov.

Bodový systém spája približne 80 existujúcich spôsobov podávania žiadostí o pracovný a študijný pobyt do piatich úrovní:

- **1. úroveň: Vysokokvalifikovaní** migranti, ktorí prispievajú k rastu a produktivite.
- **2. úroveň: Kvalifikovaní migranti s pracovnou ponukou** na vyplnenie medzier na britskom trhu práce.
- **3. úroveň: Nízkokvalifikovaná pracovná sila** na vyplnenie špecifického dočasného nedostatku pracovných síl (táto úroveň je pozastavená – pozri ďalší text).
- **4. úroveň: Študenti.**
- **5. úroveň: Mobilita mládeže a dočasní pracovníci:** ľudia prichádzajúci do Spojeného kráľovstva za účelom naplnenia hlavne takých cieľov, ktoré nesúvisia so zarábaním finančných prostriedkov.

Všetci uchádzači v kategóriách 2, 4 a 5 budú musieť predložiť Potvrdenie o sponzorstve od sponzora, ktorý má na vydávanie takýchto potvrdení oprávnenie od Cudzineckej pohraničnej polície Spojeného kráľovstva (UKBA, 2008d). V rámci bodového systému teda zamestnávateľa a poskytovateľa vzdelania zohrávajú dôležitú úlohu pri privádzaní ľudí do Spojeného kráľovstva. Všetci zamestnávateľa a vzdelávacie inštitúcie, ktorí chcú priviesť do krajiny cudzincov za účelom práce alebo štúdia, budú musieť požiadať o oprávnenie a zapísať sa do registra sponzorov. Zamestnávateľ alebo vzdelávacia inštitúcia musia splniť tieto kritériá, aby ich zapísali do registra: sponzor musí byť zákonnou organizáciou, ktorá pôsobí podľa práva Spojeného kráľovstva, nesmie existovať dôvod domnievať sa, že organizácia je hrozbou pre reguláciu imigrácie a organizácia si musí plniť svoje sponzorské povinnosti (evidencia záznamov, predkladanie správ, plnenie podmienok, spolupráca s UKBA a povinnosti vzťahujúce sa na jednotlivé úrovne).

### 1. ÚROVEŇ BODOVÉHO SYSTÉMU

Vysokokvalifikovaní pracovníci, investori, podnikatelia a zahraniční študenti, ktorí promovali na britskej univerzite, si môžu podať žiadosť o povolenie na vstup do VB v rámci 1. úrovne bodového systému. Uchádzači nemusia mať konkrétnu pracovnú ponuku, ale musia prejsť bodovým hodnotením, aby získali

<sup>16</sup> Knowledge Management Directorate, Home Office, UK Border Agency, London, 2009. Str. 24-28. Dostupné online na: <http://emn.sarenet.es/Downloads/download.do?sessionId=FB8C7927E045972B59B9BA78A0942846?fileID=762..>

oprávnenie na žiadosť o vstup do krajiny. Uchádzači v týchto kategóriách dostávajú body na základe kvalifikácie, predchádzajúcich zárobkov, praxe v Spojenom kráľovstve, veku, znalosti anglického jazyka a dostupných prostriedkov na výživu alebo finančných prostriedkov.

Kategórie uvedené v 1. úrovni sú v ďalšom texte podrobnejšie rozpracované. Žiadosti možno podávať priamo v Spojenom kráľovstve alebo mimo neho. Žiadateľ musí dosiahnuť určitý počet bodov (podrobne uvedený v ďalšom texte). Žiadatelia si môžu overiť svoju oprávnenosť ešte pred podaním žiadosti výpočtom bodového hodnotenie na bodovej kalkulačke. Ak žiadateľ nedosahuje minimálny počet bodov, žiadosť bude zamietnutá a žiadateľ sa môže odvolať. Ak získa povolenie na pobyt, bude môcť žiť a pracovať v Spojenom kráľovstve po dobu maximálne troch rokov (okrem prípadov osôb, ktoré zostanú v krajine pracovať po ukončení štúdia, pozri v ďalšom texte). Počas tohto obdobia daná osoba nesmie poberať dávky z verejných prostriedkov. Po tomto období bude musieť predĺžiť svoj pobyt. Osoba, ktorá získala povolenie na pobyt v rámci 1. úrovne, môže do krajiny priviesť závislých rodinných príslušníkov, ktorí môžu v krajine pracovať.

### **VYSOKOKVALIFIKOVANÍ PRACOVNÍCI**

Kategória vysokokvalifikovaných pracovníkov je otvorená pre osoby uchádzajúce sa o povolenie na vstup (víza), ktoré sú oprávnené, a taktiež pre niektoré kategórie pracovníkov, ktorí už sú v Spojenom kráľovstve. Napríklad keď 1. úroveň vstúpila do platnosti 29. júna 2008, prestali platiť viaceré programy, vrátane Programu pre vysokokvalifikovaných cudzincov. Osoby, ktoré vstúpili do Spojeného kráľovstva v rámci Programu pre vysokokvalifikovaných migrantov, a chcú si teraz predĺžiť pobyt, môžu prejsť do kategórie vysokokvalifikovaných pracovníkov.

Žiadatelia v tejto kategórii musia získať 75 bodov za charakteristiky (vek, kvalifikácia, predchádzajúce zárobky a prax v Spojenom kráľovstve), 10 bodov za ovládanie anglického jazyka a 10 bodov za dostupné prostriedky na výživu (finančné prostriedky), aby uspeli.

### **Podnikatelia**

Kategória podnikateľov je určená pre tých, ktorí investujú do Spojeného kráľovstva formou zriadenia alebo prevzatia spoločnosti a aktívnej účasti na prevádzke jedného alebo viacerých podnikov v Spojenom kráľovstve. Žiadatelia v tejto kategórii musia dosiahnuť 75 bodov za charakteristiky (vek, kvalifikácia, predchádzajúce zárobky a prax v Spojenom kráľovstve), 10 bodov za ovládanie anglického jazyka a 10 bodov za dostupné prostriedky na výživu (finančné prostriedky), aby uspeli.

### **Investori**

Kategória investorov je koncipovaná tak, aby umožnila osobám s vysokým vlastným kapitálom investovať značné finančné prostriedky do Spojeného kráľovstva. Žiadateľ musí dosiahnuť 75 bodov za prístup k 1 000 000 GBP, ktorými môže disponovať a ktoré sú uložené vo finančnej inštitúcii, alebo za 2 000 000 GBP v osobnom majetku a 1 000 000 GBP vo forme úveru, ktoré sú známe ako charakteristiky. Požiadavky, ktoré žiadateľ musí splniť, aby získal body, sa líšia v závislosti od toho, či ide o prvú žiadosť alebo o žiadosť o predĺženie povolenia na pobyt v tejto kategórii.

### **Absolventi vysokých škôl**

Kategória absolventov vysokých škôl umožňuje Spojenému kráľovstvu ponechať si najschopnejších zahraničných absolventov, ktorí študovali v krajine. Taktiež zvyšuje celkovú ponuku Spojeného kráľovstva zahraničným študentom.

Absolventi vysokých škôl si môžu sami hľadať prácu a nepotrebujú sponzora na dobu pobytu, takže táto kategória vytvára most k vysokokvalifikovanej alebo kvalifikovanej práci. Osoba sa môže uchádzať o pobyt v rámci tejto kategórie, ak je už v Spojenom kráľovstve ako študent. Absolventi vysokej školy musia získať dohromady 75 bodov za charakteristiky, ktorými sú kvalifikácia v Spojenom kráľovstve, inštitúcia v Spojenom kráľovstve, na ktorej študovali, ich imigračný štatút počas štúdia a/alebo výskumu v Spojenom kráľovstve a dátum udelenia kvalifikácie. Okrem toho musia získať po 10 bodov za znalosť anglického jazyka a dostupné finančné prostriedky. Absolvent vysokej školy bude teda potrebovať aspoň 95 bodov, aby sa mohol uchádzať o povolenie na vstup do krajiny.

Ak osoba získa povolenie na pobyt ako absolvent vysokej školy, očakáva sa, že prejde do inej úrovne bodového systému, len čo jej to okolnosti dovoľia. V tejto kategórii sa dáva skôr dvoj- než trojročné povolenie na pobyt.

## 2. ÚROVEŇ BODOVÉHO SYSTÉMU: SPONZOROVANÍ KVALIFIKOVANÍ PRACOVNÍCI

Až do nedávna existovali viaceré spôsoby, akými kvalifikovaní pracovníci s pracovnou ponukou od zamestnávateľa so sídlom v Spojenom kráľovstve mohli získať povolenie na vstup do krajiny. Hlavné spôsoby boli: pracovné povolenia, duchovní, misionári a príslušníci reholí, kvalifikované zahraničné pôrodné asistentky a zdravotné sestry a predstavitelia zahraničných mediálnych organizácií. Mnohé existujúce kategórie migrantov však prestali existovať 27. novembra 2008 a po tomto dátume žiadatelia, ktorí mali sponzora na konkrétnu prácu, sa museli uchádzať o povolenie v kategórii sponzorovaných kvalifikovaných pracovníkov v rámci 2. úrovne bodového systému. 2. úroveň má štyri podkategórie: všeobecní pracovníci, pracovníci preložení do inej pobočky tej istej spoločnosti, duchovní a športovci.

Osoby môžu vstúpiť do Spojeného kráľovstva a predĺžiť si v krajine pobyt v rámci 2. úrovne, ak majú v súčasnosti pracovné povolenie, alebo môžu prejsť do 2. úrovne z inej kategórie migrácie. V každom prípade musí žiadateľ mať pracovnú ponuku (alebo potvrdenie, že existujúce zamestnanie bude pokračovať),

Potvrdenie o sponzorstve od oprávneného sponzora (pozri v predchádzajúcom texte) a musí dosiahnuť dostatočný počet bodov, aby sa mohol uchádzať o vstup.

Žiadatelia musia získať aspoň 70 bodov z troch súborov kritérií: charakteristiky (sponzorstvo, kvalifikácia a budúce zárobky, za ktoré musí získať 50 bodov), finančné prostriedky (10 bodov) a znalosť anglického jazyka (10 bodov). Okrem toho, ak dané pracovné miesto nie je na zozname povolání s nedostatkom pracovných síl, bude treba overiť situáciu na domácom trhu práce, aby sa zaistilo, že pracovníci s trvalým pobytom v Spojenom kráľovstve mali možnosť uchádzať sa o dané pracovné miesto skôr, ako sa zaplnilo v rámci 2. úrovne.

## 4. ÚROVEŇ BODOVÉHO SYSTÉMU: ŠTUDENTI

4. úroveň bodového systému sa vzťahuje na študentov a inštitúcie, v ktorých študujú. Od marca 2009 všetky vysoké školy a univerzity, ktoré chcú získať študentov z krajín mimo EHP, potrebujú oprávnenie na poskytovanie sponzorstva a všetci študenti z krajín mimo EHP musia byť takouto inštitúciou sponzorovaní.

Register sponzorov je od júla 2008 otvorený pre vysoké školy a univerzity, ktoré sa u UKBA môžu uchádzať o získanie oprávnenia na poskytovanie sponzorstva. Za účelom sprísnenia predpisov pre štúdium v Spojenom kráľovstve a aby sa zabránilo zneužívaniu systému, poskytovatelia vzdelania sa od marca 2009 musia postarať o to, aby študenti plnili vízové podmienky a sami musia plniť svoje povinnosti v oblasti evidencie záznamov, medzi ktoré patrí: ukladanie kópií pasov a uchovávanie a aktualizácia kontaktných informácií o študentoch. Na jeseň roku 2009 UKBA odskúša informačný systém, ktorý má podporiť plnenie týchto povinností. To umožní jednotlivým inštitúciám vydávať Potvrdenia o prijatí na štúdium (CAS) potenciálnym študentom (ktorí musia toto potvrdenie predložiť, keď sa budú uchádzať o vízum do Spojeného kráľovstva) a plniť ich sponzorskú povinnosť, ktorou je nahlásiť UKBA tých študentov, ktorí sa na začiatku školského roka nezapíšu do školy.

Od konca marca 2009 sa študenti žiadajúci o povolenie na vstup do Spojeného kráľovstva budú posudzovať podľa tohto bodového systému. Študenti musia predložiť potvrdené doklady o štúdiu, ktoré absolvovali pred príchodom do Spojeného kráľovstva a musia sa zapísať na kurz, ktorý spĺňa konkrétne kritériá. Musia predložiť dôkazy o tom, že majú dostatok finančných prostriedkov, aby prešli testom dostupnosti prostriedkov na výživu a musia predložiť doklady o vzdelaní, ktoré použili na získanie ponuky od sponzora, ako sú napríklad osvedčenia o kvalifikácii.

## 5. ÚROVEŇ BODOVÉHO SYSTÉMU: DOČASNÍ PRACOVNÍCI

Od 27. novembra 2008 musia dočasní pracovníci (brigádnic) žiadať o vstup do Spojeného kráľovstva v kategórii dočasných pracovníkov alebo programu mobility mládeže, ktoré tvoria 5. úroveň bodového systému.

**Tabuľka 1: Dočasní pracovníci v rámci 5. úrovne bodového systému vo Veľkej Británii**

PODKATEGÓRIA	MAXIMÁLNA DOBA POBYTU	OPRÁVNENOSŤ	ŽIADOSŤ
TVORIVÁ A ŠPORTOVÁ <sup>A</sup>	12 mesiacov	30 bodov v sponzorskej kategórii. 10 bodov v kategórii dostupnosti prostriedkov. Medzi sponzorov patria športové orgány, športové kluby, organizátori a sprostredkovatelia podujatí.	O povolenie na vstup (víza) do krajiny treba požiadať mimo územia Spojeného kráľovstva. Ak do Spojeného kráľovstva chce na menej ako tri mesiace prísť v tejto podkategórii občan krajiny, ktorá nepotrebuje víza na vstup do VB, potrebuje Potvrdenie o sponzorstve, ale nemusí žiadať o povolenie na vstup (víza).
CHARITATÍVNI PRACOVNÍCI	12 mesiacov	Ako v prvej podkategórii. Sponzori musia byť registrovaní, vyňaté dobročinné organizácie alebo organizácie s výnimkou.	O povolenie na vstup (víza) treba požiadať mimo územia Spojeného kráľovstva.
CIRKEVNÍ A REHOLNÍ PRACOVNÍCI	24 mesiacov	Ako v prvej podkategórii. Sponzor musí byť cirkevná inštitúcia.	Ako v prvej podkategórii.
VLÁDNE VÝMENY	24 mesiacov	Ako v prvej podkategórii. Potvrdenia o sponzorstve vydáva zastrešujúci orgán, ktorý vedie daný program.	
MEDZINÁRODNÉ DOHODY		Ako v prvej podkategórii. Kritériá pre poskytovanie potvrdení o sponzorstve sa menia v tejto kategórii v závislosti od typu pracovníka.	



PREDĹZENIE	ZÁVISLÍ RODINNÍ PRÍSLUŠNÍCI	DOPLNKOVÁ PRÁCA
<p>Žiadosti o predĺženie možno podávať vtedy, keď sa predchádzajúce povolenie udelilo na dobu kratšiu, než je maximálna doba pobytu. Vyžaduje sa nové Potvrdenie o sponzorstve (buď od pôvodného alebo nového sponzora). Predĺženie nesmie presahovať maximálnu dobu pobytu v Spojenom kráľovstve v tejto podkategórii.</p>	<p>Závislí rodinní príslušníci (manžel, manželka, registrovaný partner alebo druh/družka a finančne závislé deti mladšie ako 18 rokov) môžu sprevádzať dočasného pracovníka. Musia požiadať o povolenie na vstup (víza) ešte pred odchodom do Spojeného kráľovstva. Závislí rodinní príslušníci dostávajú povolenie na pobyt na tú istú dobu ako dočasný pracovník. Počas tohto obdobia môžu v Spojenom kráľovstve pracovať.</p>	<p>Dočasní pracovníci v tejto podkategórii si môžu nájsť ďalšiu prácu k tej, pre ktorú im bolo vydané Potvrdenie o sponzorstve. Táto práca nesmie trvať dlhšie ako 20 hodín týždenne, musí ju vykonávať mimo svojej normálnej pracovnej doby, musí byť v tom istom sektore a na tej istej úrovni ako práca, pre ktorú im bolo vydané Potvrdenie o sponzorstve.</p>
<p>Ako v prvej podkategórii.</p>	<p>Ako v prvej podkategórii.</p>	<p>Ako v prvej podkategórii.</p>
<p>Ako v prvej podkategórii.</p>	<p>Ako v prvej podkategórii.</p>	<p>Ako v prvej podkategórii.</p>

5. úroveň poskytuje povolenie na pobyt na dobu určitú (až po konkrétnu maximálnu hranicu, pozri tabuľku 3) a neposkytuje spôsob, ako trvale zostať v Spojenom kráľovstve. Od pracovníkov spadajúcich do 5. úrovne sa očakáva, že opustia Spojené kráľovstvo, len čo vyprší ich povolenie na pobyt a nesmú prejsť do inej kategórie migrantov, ak neodídu zo Spojeného kráľovstva.

Do kategórie dočasných pracovníkov patria: tvorivá a športová podkategória, charitatívni pracovníci, cirkevní a rehoľní pracovníci, podkategória vládou schválených výmen a podkategória medzinárodných dohôd.

Kategória vládou schválených výmen je zameraná na výmenu vedomostí, skúseností a najlepších praktík. V tejto kategórii potenciálni zamestnávateľi nepôsobia ako sponzori, ale zastrešujúci orgán, ktorý vedie a spravuje daný program, vydáva *Potvrdenie o sponzorstve*. Do podkategórie medzinárodných dohôd patria tieto služby: Všeobecná dohoda o obchode so službami (GATS) a podobné dvojstranné dohody, zamestnanci zahraničných vlád, zamestnanci medzinárodných organizácií a súkromné služobníctvo v domácnostiach pracovníkov diplomatických služieb. Podmienky oprávnenosti, postup pri prekladaní žiadosti, pravidlá pre predĺženie pobytu, pre závislých rodinných príslušníkov a doplnkovú prácu sú veľmi podobné vo všetkých podkategóriách. Presná situácia každej podkategórie je podrobne rozpracovaná v Tabuľke 1.

### Program mobility mládeže

Program mobility mládeže umožňuje ľuďom prísť a okúsiť život v Spojenom kráľovstve až po dobu dvoch rokov.

Tento program je recipročný v tom, že mladí štátni príslušníci Spojeného kráľovstva budú mať možnosť ťažiť z podobných príležitostí v krajinách zúčastňujúcich sa tohto programu. O účasť v programe sa môžu uchádzať mladí ľudia vo veku 18 až 30 rokov a musia to byť:

- štátni príslušníci zúčastnenej krajiny, ktorých sponzoruje ich vláda,
- britskí zámorskí občania,
- občania britských zámorských území, alebo
- britskí štátni príslušníci (v zahraničí).

O tento program sa nemôžu uchádzať tí, ktorí majú závislých rodinných príslušníkov, alebo už strávili nejaký čas v Spojenom kráľovstve ako pracujúci dovolenkári. Na získanie oprávnenia v tejto kategórii treba dosiahnuť 50 bodov za sponzorstvo, vek a finančné prostriedky. Povolenie na pobyt sa dáva maximálne na dva roky a toto povolenie sa nedá predĺžiť. O povolenie na vstup (víza) treba požiadať skôr, než žiadateľ vycestuje do Spojeného kráľovstva.

## 2.5.2. ZMENY VO ŠVÉDSKU: NOVÉ PRAVIDLÁ MIGRÁCIE ZA PRÁCOU<sup>17</sup>

**Vo Švédsku vstúpili do platnosti nové pravidlá pre migráciu za prácou. Švédsko tak získalo efektívnejší a flexibilnejší systém, ktorý cudzincom uľahčuje príchod do Švédska za prácou a spoločnostiam uľahčuje najímanie pracovnej sily z ostatných krajín Európy.**

Zamestnávateľ, ktorý svoje personálne potreby nedokáže naplniť prostredníctvom nábora vo Švédsku alebo v iných krajinách EÚ/EHP alebo vo Švajčiarsku, môže pracovnú silu získať z tretej krajiny, ak sú splnené určité základné podmienky, ako sú napríklad podmienky pracovného pomeru. Nové pravidlá by mali zjednodušiť aj absolvovanie pracovného pohovoru vo Švédsku. Obdobie, na ktoré sa povolenie udeľuje, bolo predĺžené: študenti zo zahraničia a niektorí žiadatelia o azyl môžu vo Švédsku zotrvať a žiadať o povolenie priamo v krajine. Nové zákony a nariadenia vstúpili do platnosti 15. decembra 2008.

**Testovanie pracovného trhu vychádzajúce zo sprostredkovateľských agentúr sa postupne prestáva používať**

<sup>17</sup> New rules for labour immigration, Ministry of Justice Sweden, Stockholm 2009.

Švédske verejné služby zamestnanosti už nemôžu tvrdiť, že dostupná pracovná sila s vhodnou kvalifikáciou sa nachádza iba vo Švédsku, v iných krajinách EÚ/EHS alebo vo Švajčiarsku. Východiskovým bodom je zistenie, že jednotliví zamestnávateľia najlepšie poznajú personálne potreby svojho podniku. Pri riešení prípadov, ktoré zahŕňajú povolenie na pobyt a pracovné povolenie, rozhodnutia zamestnávateľov vychádzajú z toho, ako sami hodnotia svoje potreby.

#### **Mzda a ďalšie podmienky pracovného pomeru**

Švédska rada pre migráciu (Swedish Migration Board) overuje, či sú ponúknuté podmienky, t.j. mzda, poistenie a ďalšie podmienky pracovného pomeru, v súlade s podmienkami, ktoré sa vzťahujú na zamestnancov, ktorí už v krajine (legálne) pracujú. Vo Švédsku sa tieto podmienky ustanovujú takzvanými kolektívnymi zmluvami. Tým sa má zabezpečiť náležitá konkurencia na pracovnom trhu a zabrániť sociálnemu dumpingu.

Švédske verejné služby zamestnanosti boli predtým zodpovedné za kontrolu dodržiavania tzv. zásady preferencie Spoločenstva, t. j. za sprístupnenie pracovných miest uchádzačom o prácu z iných krajín EÚ/EHS a Švajčiarska. Na základe nových pravidiel túto úlohu preberá Švédska rada pre migráciu. Prípady, ktoré sú spojené s povolením na pobyt a pracovným povolením, sú tak v kompetencii jedného úradu. Pri posudzovaní ponúknutých podmienok pracovného pomeru sa hlavné pravidlo nezmenilo: zamestnávateľ je za normálnych okolností povinný poskytnúť zamestnaneckým organizáciám príležitosť, aby sa k podmienkam vyjadrili. Pri overovaní podmienok majú stanoviská zamestnaneckých organizácií veľký význam.

#### **Zmena pravidiel udeľovania pracovných povolení**

Lehoty pre pracovné povolenia sa predĺžili. Dočasné povolenie možno udeliť na obdobie trvania pracovného pomeru alebo najdlhšie na obdobie dvoch rokov. Ak bude daná osoba po vypršaní tejto lehoty ďalej pracovať, povolenie je možné jedenkrát alebo viackrát predĺžiť. Celkové obdobie trvania povolenia nemôže presiahnuť štyri roky. Po štyroch rokoch je možné udeliť povolenie na trvalý pobyt. Preverenie žiadosti o predĺženie pracovného povolenia sa uskutočňuje vo Švédsku a žiadateľ sa nebude musieť vrátiť do vlasti, aby požiadal o predĺženie.

#### **Trojmesačné prechodné obdobie**

V prípade dlhších období trvania povolenia sa môže stať, že počas trvajúceho obdobia dôjde k zrušeniu pracovného pomeru.

K zrušeniu môže dôjsť z rozličných dôvodov, napríklad:

- zamestnanec podá výpoveď,
- podnik zamestnávateľa ukončí svoju činnosť,
- zamestnanec dostane výpoveď pre nedostatok práce.

V takýchto situáciách dostane zamestnanec k dispozícii prechodné obdobie s dĺžkou maximálne tri mesiace, aby si našiel novú prácu. Ak si novú prácu nenájde, povolenie na pobyt mu bude zrušené.

#### **Zjednodušené pravidlá pre študentov zo zahraničia, ktorí chcú po dokončení štúdia zostať pracovať vo Švédsku**

Študenti zo zahraničia, ktoré dokončili svoje štúdium v oblasti vyššieho vzdelania s počtom 30 kreditov, alebo dokončili jeden semester výskumu na inštitúciách poskytujúcich vyššie vzdelanie, môžu žiadať o udelenie pracovného povolenia a povolenia na pobyt bez toho, aby museli najskôr opustiť Švédsko.

#### **Možnosť podať žiadosť o víza pre uchádzačov o prácu**

Možnosti získať víza, napríklad s cieľom absolvovať pracovný pohovor, boli rozšírené. Osoba, ktorej bude následne ponúknuté zamestnanie, sa nemusí zakaždým vrátiť do vlasti, aby zažiadala o povolenie na pobyt a pracovné povolenie.

#### **Možnosť podať žiadosť o povolenie na pobyt a pracovné povolenie pre žiadateľov o azyl, ktorí si našli zamestnanie**

Žiadateľovi o azyl, ktorého žiadosť bola zamietnutá konečným rozhodnutím, proti ktorému sa nemožno odvolať, možno udeliť povolenie na pobyt za účelom práce bez toho, aby najskôr musel opustiť krajinu, a to v prípade, ak mal(-a) zamestnanie najmenej šesť mesiacov. Musí ísť o trvalý pracovný pomer alebo

pracovný pomer na obdobie minimálne jedného roku od dátumu žiadosti a musí spĺňať všeobecné podmienky pre udeľovanie pracovných povolení. Žiadosť musí byť prijatá Švédskou radou pre migráciu do dvoch týždňov odo dňa, keď rozhodnutie týkajúce sa zamietnutia žiadosti o azyl nadobudne konečnú platnosť bez možnosti odvolania. Rodinným príslušníkom žiadateľa môže byť povolenie na pobyt taktiež udelené bez toho, aby museli opustiť krajinu.

### 2.5.3. ŠTOKHOLMSKÝ NÁBOROVÝ PROGRAM

**Účelom tohto programu mesta Štokholm je zvýšiť mieru zamestnanosti (frekvenciu zamestnávania) utečencov a migrantov, a tým<sup>18</sup>:**

- vytvoriť lepšie podmienky pre vyššiu mieru integrácie,
- znížiť výdavky magistrátu na ekonomickú podporu,
- uľahčiť zamestnávateľom hľadanie vhodnej pracovnej sily.

**Uskutočňuje sa to prostredníctvom:**

- identifikácie odvetví s potrebou nábora nových pracovníkov,
- oboznamovania účastníkov s potrebnou odbornou terminológiou, ktorá sa týka daného povolania,
- oboznamovania účastníkov s potrebnými vedomosťami ohľadom švédskej spoločnosti a pracovnej atmosféry,
- realizácie na mieru prispôbených programov, ktoré sa týkajú daného povolania, v spolupráci so zamestnávateľmi,
- poskytovania podpory účastníkom a pracovisku v priebehu celého procesu,
- dodatočného sledovania, vyhodnocovania a rozvoja služby,
- prístupu „nikdy sa nevzdávať“.

**Výsledky**

- Od 22. mája 2000 do 31. decembra 2007 viac ako **1000 osôb** získalo zamestnanie a prešlo od poberania sociálnych dávok k sebestačnosti.
- To sa rovná takmer 85 percentám zo všetkých účastníkov, ktorí absolvovali profesijné kurzy.
- Väčšina je dnes **ešte stále sebestačná**.
- Rok 2006 bol vôbec najúspešnejším rokom programu pre zamestnanosť. 324 osôb prešlo od poberania sociálnych dávok k sebestačnosti.

**Výnosnosť**

Ľudia, ktorí sa dostanú zo závislosti od sociálnych dávok a stanú sa sebestačnými, vytvárajú veľké zisky pre každého.

Pre mesto Štokholm to vedie k nasledovnému zisku v prepočte na jednu osobu a jeden mesiac:

<p>zníženie nákladov na ekonomickú podporu o 5 000 SEK,  zvýšenie daňových príjmov o 5 000 SEK,  <b>= 10 000 SEK<sup>19</sup> v prepočte na jednu osobu za jeden mesiac.</b></p> <p><b>Typický výsledok by preto mal za jeden rok viesť k úspore/zisku:</b></p> <p><b>200 osôb x 10 000 SEK = 2 000 000 SEK<sup>20</sup> za každý mesiac.</b></p> <p>Celkové náklady na program sú nižšie ako 700 000 SEK<sup>21</sup> za mesiac.</p>
---

<sup>18</sup> Magnus Axell, mesto Štokholm, Recruitment Program Stockholm (PPT). Preklad z anglického jazyka. Stretnutie 7.9.2009.

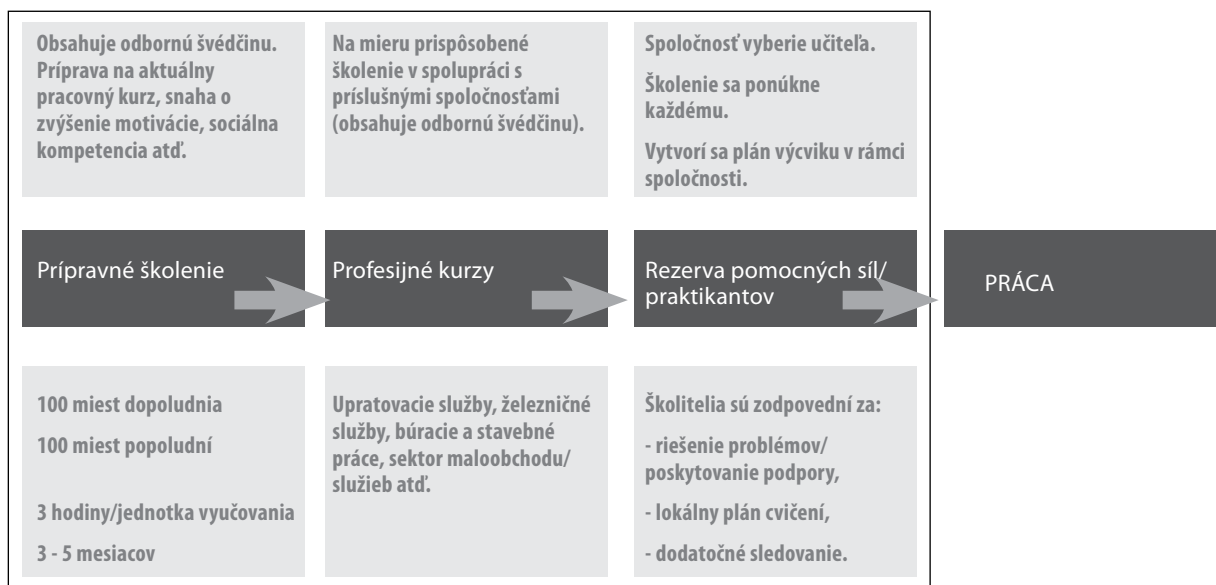
<sup>19</sup> 980 EUR

<sup>20</sup> 196 000 EUR

<sup>21</sup> 68 596 EUR

**Faktory ovplyvňujúce úspešnosť**

- Úzka spolupráca so spoločnosťami
- Príprava pre účastníkov, profesionálny jazyk
- Školenie, motivácia, sociálna kompetencia
- Práca školiteľov (koučov)
- Dodatočné sledovanie, vyhodnocovanie a rozvoj
- Angažovanosť

**SCHÉMA ŠTOKHOLMSKÉHO NÁBOROVÉHO PROGRAMU****2.5.4. JOBBTÖRG STOCKHOLM**

Špeciálny pracovný úrad Jobbtörg Stockholm (*Pracovný trh Štokholm*) začal svoju činnosť 1. januára 2008.<sup>22</sup> Jeho cieľom je posilniť iniciatívu mesta tak, aby sa mohol do práce vrátiť väčší počet nezamestnaných osôb, a aby sa tým znížili výdavky mesta na sociálnu podporu. Jeho celkovým zámerom je, aby viac ľudí prešlo od poberania sociálnych dávok k zamestnaniu.

Činnosti úradu Jobbtörg sa zameriavajú len na zamestnanosť a nevenujú sa žiadnym iným úlohám okrem pomoci jednotlivcom pri vstupe na pracovný trh alebo pomoci so začatím štúdia. Medzi jeho úlohy patrí aj príprava spolupráce s dohodnutými externými organizáciami. Úrad Jobbtörg Stockholm bol v priebehu roka svojej štrukturalizácie prevádzkovaný ako rozvojový projekt, ktorý spadal do právomoci výkonnej mestskej rady. Jeho činnosť je založená na piatich miestnych centrách Jobbtörgs, ktoré sa nachádzajú po celom meste.

**Cielové skupiny**

V roku 2009 boli cieľové skupiny definované nasledovne:

- Prijemcovia sociálnej podpory - na sociálnej podpore z dôvodu nezamestnanosti, alebo uchádzajúci sa o sociálnu podporu z dôvodu nezamestnanosti - na sociálnej podpore z iných dôvodov, uchádzajúci sa o sociálnu podporu z iných dôvodov, a v prípadoch, keď existuje dôvod testovať možnosti nájdenia práce.

<sup>22</sup> Flying Start. The first year of Jobbtorg Stockholm. Social Services and Labour Market Administration. Stockholm. Materiál o Jobbtorgu, získaný počas študijnej cesty. Dostupný online na: <http://www.google.com/search?hl=en&source=hp&q=jobbtorg-g+stockholm&aq=0&oq=Jobbtorg+St&aqi=g1>

- **Osoby, ktoré v nedávnom období pricestovali do Švédska, dostávajú úvodné sociálne dávky a u ktorých neexistujú zjavné prekážky, ktoré by im bránili v práci.**
- Nezamestnaní mladí ľudia vo veku od 16 do 24 rokov, ktorí majú nárok na dávky od správy mestského obvodu.

### Pracovné metódy a spolupráca

V mestskom rozpočte na rok 2008 bolo uvedené, že ľudia by mali mať v meste zabezpečenú prácu. To znamená, že každý, kto je závislý od finančnej podpory pre nedostatok pracovných príležitostí, alebo každý dospelý migrant schopný pracovať dostane **rýchly individuálny posudok** a má záruku, že **do piatich dní dostane plán aktivít, prácu, alebo bude v súvislosti s ním podniknuté iné opatrenie.**

Takmer všetci uchádzači, ktorí sa obrátili na úrad Jobbtörg Stockholm, dostali do piatich dní profesijný plán. Úrad uskutočňuje **počiatkové plánovanie**, ktoré jedincovi umožňuje, aby si dokázal aktívne hľadať prácu. **Profesijný inštruktor (kouč) a uchádzač spolu mapujú možnosti**, ktoré má uchádzač na výber, a pracovné odvetvia, na ktoré by sa mal uchádzač zamerať. V niektorých prípadoch je potrebná **externá podpora**, aby sa dospelo k vhodným alternatívam.

### Rozsiahla spolupráca

Práca v centrách Jobbtörgs si vyžaduje úzku spoluprácu s mestskými obvodmi a ďalšími útvarmi, ktoré sa zaoberajú sociálnou podporou a prijímaním migrantov. V priebehu roka boli vyvinuté procedúry na podporu spolupráce s cieľom zabezpečiť rovnakú podporu a služby uchádzačom v rozličných častiach mesta.

Bola rozvinutá aj **spolupráca so švédskymi verejnými službami zamestnanosti**, predovšetkým pokiaľ ide o cieľové skupiny nových migrantov v mladom veku a osôb, ktoré majú nárok na prácu. Uskutočnili sa prípravy s cieľom uchádzať sa o financovanie rozvoja z Fondu pre utečencov a Európskeho sociálneho fondu. Významnou súčasťou práce úradu Jobbtörg Stockholm sú a naďalej budú rozvojové projekty.

### Starostlivosť o uchádzača

Každý uchádzač je jedinečný z hľadiska svojej životnej situácie, profesijných ambícií, jazykových schopností atď. Z tohto dôvodu je ťažké popísať prácu úradu Jobbtörg Stockholm vo forme procesného diagramu a použiť pri tom jednoduché políčka a šípky. Ide skôr o dynamickú spoluprácu medzi uchádzačmi a celým radom rozličných profesijných tímov. Úlohy nemožno uskutočňovať s použitím starých procedúr: namiesto toho je potrebné vyvíjať nové riešenia, ktoré uchádzačom umožnia dosiahnuť svoj cieľ, to znamená dosiahnuť sebestačnosť.

V niektorých prípadoch je dosahovanie tohto cieľa rýchle a priamočiare, avšak niekedy sú potrebné dodatočné školenia a praktické skúsenosti.

### Zjednodušený typický prípad by mohol vyzerat' nasledovne:

**1. Referent pre oblasť sociálneho zabezpečenia** odkáže uchádzača na miestne centrum **Jobbtörg**.

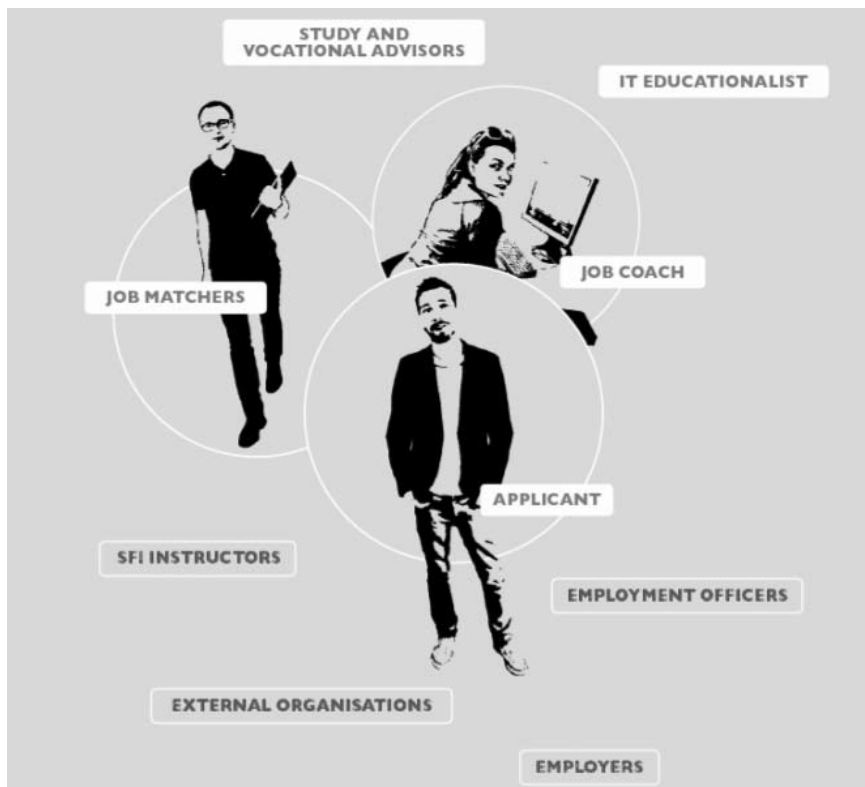
**2.** Tomuto uchádzačovi prideli **osobného inštruktora (kouča)**. Spolu vytvoria **profesijný plán**.

#### Čo môžem robiť? Aké sú moje zručnosti? Ako budem postupovať?

Tento profesijný plán popisuje postupnosť činností, ktorých cieľom je vybudovať základ, ktorý uchádzačovi umožní nájsť si prácu.

**3.** Úlohou **harmonizátora (tzv. matcher)** je nájsť pre uchádzača vhodné pracovné príležitosti alebo umiestniť uchádzača tak, aby získal pracovné skúsenosti. Niekedy sú už kontakty so zamestnávateľmi nadviazané, inokedy ich matcher musí obtelefonovať.

**4.** **Uchádzač, kouč a matcher** teraz tvoria niečo ako **tím**, ktorý pracuje na spoločnom ciele. V priebehu procesu spolupracujú s pedagógmi v oblasti IT-zručností, študijnými a profesijnými poradcami v centrách Jobbtörg.



5. Po tom, ako tím nájde potenciálne pracovné príležitosti alebo umiestnenie, kde by uchádzač získal pracovné skúsenosti, začne sa **štandardný náborový postup**.

Na výber sú rozličné činnosti prostredníctvom dohodnutých externých organizácií, niekedy v kombinácii s kurzmi švédčiny pre migrantov SFI (*Swedish For Immigrants - švédčina pre imigrantov*). Uchádzač je zároveň zaregistrovaný švédskymi verejnými službami zamestnanosti, s ktorými Jobbtörg Stockholm spolupracuje.

Medzi významných zamestnávateľov, s ktorými Jobbtörg dlhodobo spolupracuje, patrí **IKEA, pre ktorú Jobbtörg plní úlohu náborovej firmy**. Podpora diverzity a teda zamestnávanie ľudí z rôznych kultúr patrí medzi firemné hodnoty tohto svetoznámeho zamestnávateľa.

## 2.6. SPÔSOBY TESTOVANIA ZNALOSTÍ MIGRANTOV Z JAZYKA A REÁLÍ CIEĽOVEJ KRAJINY

V Konceptii integrácie cudzincov v SR sú v súvislosti s udeľovaním občianstva v časti 3.7. *Nadobúdanie štátneho občianstva SR - Navrhované opatrenia v oblasti udeľovania štátneho občianstva*, uvedené nasledujúce opatrenia:

### OPATRENIE 1:

**Doplniť zákon o štátnom občianstve a prijať príslušné vykonávacie predpisy tak, aby umožňovali jednoznačný výklad, najmä pokiaľ ide o preukazovanie znalostí potrebných k získaniu štátneho občianstva.**

Zodpovedné: MV SR

**OPATRENIE 2:**

**V spolupráci s MŠ SR, MV SR, vzdelávacích inštitúcií a komunít cudzincov navrhnuť a prijať príslušné učebné osnovy pre cudzincov. Úroveň znalosti, ktorá je podmienkou udelenia štátneho občianstva by mala byť obsahovo vymedzená študijnou literatúrou, brožúrou, ktorá by o.i. obsahovala vzorové testy a bola by dostupná pre všetkých žiadateľov bez rozdielu. Je preto potrebné poveriť MŠ SR zostavením návrhu takejto publikácie.**

Zodpovedné: MV SR v spolupráci s MŠ SR a vzdelávacími inštitúciami (napr. ÚJOP, Akadémia vzdelávania, Univerzity Komenského v Bratislave).

V časti 3.3. Vzdelávania (jazykové kurzy, rekvalifikácia, medzinárodné uznávanie dokladov):

**OPATRENIE 8:**

**Navrhnuť a vytvoriť systém podpory kurzov kultúrnej a občianskej orientácie, ktoré cudzincov oboznámia so základnými hodnotami spoločnosti, fungovania inštitúcií a pod. Vytvoriť návrh osnov a obsahu takehoto kurzu, ktorý by mohol byť súčasťou jazykového vzdelávania, alebo by bol dostupný prostredníctvom informačných centier, MVO a pod.**

Zodpovedné: MŠ, MF SR a MPSVaR

Reagujúc na túto evidentnú potrebu zaviesť v SR objektívny a transparentný systém získavania a testovania znalostí o reáliách SR (ako i testovania znalosti slovenského jazyka), ktorých preverenie testom a úspešné absolvovanie testu budú podmienkou pre získanie štátneho občianstva, prezentuje táto časť zborníka príklad z Veľkej Británie. Uvádzaný príklad je síce špecifický pre podmienky a situáciu vo VB, avšak pri zvážení daností v SR ako i inštitucionálneho pozadia - na štátnej i regionálnej úrovni, v mimovládnom sektore, existujúcich projektových aktivít medzinárodných organizácií a mimovládnych organizácií - je možné predstaviť si podobnú aplikáciu takto prehľadne a objektívne organizovaného testu o znalostiach reálií v SR. Podobný test by bol schopný objektívne verifikovať, či žiadateľ má dostatočné znalosti o živote v SR a tým si *zaslúži* občianstvo SR. Podobné študijné materiály boli vytvorené a sú používané napríklad v Holandsku (celý manuál i s DVD z Holandska je prístupný k nahliadnutiu v kancelárii IOM v Bratislave).

## 2.6.1. LIFE IN THE UK TEST (TEST ŽIVOT VO VEĽKEJ BRITÁNII) AKO INŠPIRÁCIA PRE SR

Od novembra 2005 je **“Life in the UK Test”** povinnou skúškou pre všetkých záujemcov o britské štátne občianstvo. Od roku 2007 je jeho zvládnutie podmienkou pre tých, ktorí sa chcú uchádzať o *Indefinite Leave to Remain*, teda trvalý pobyt vo VB. Test je založený na manuáli s názvom „*Life in the United Kingdom: A Journey to Citizenship - 2nd Edition*“ (*Život vo Veľkej Británii: Cesta k občianstvu - druhé vydanie*). Testujú sa informácie z kapitol 2, 3, 4, 5 a 6. Oficiálne otázky nie sú uverejnené a ich distribúcia je zákonom zakázaná. Testovaná osoba má **45 minút** na zodpovedanie **24 otázok** a môže urobiť len **6 chýb**.<sup>23</sup>

V tejto časti zborníka prezentujeme obsah stránky UK BA, ako príklad i inšpiráciu na vytvorenie podobného testu a podobnej webstránky pre potreby zodpovedných inštitúcií Slovenskej republiky. Zároveň uvádzame príklady možných spôsobov osvojenia si obsahu učiva, napríklad prostredníctvom voľne prístupných testov na internete alebo publikácií pripravujúcich záujemcov na test, ktoré sú v UK široko dostupné, a to za prijateľné ceny.

UKBA uvádza na svojej webstránke <http://www.lifeintheuktest.gov.uk/> hlavné elementy testu ako i informácie o príprave naň. Stránka je dostupná vo viacerých jazykových mutáciách a prehľadne informuje záujemcu o občianstvo VB o pozadí testu ako i krokoch ako, kde a za akých podmienok je potrebné ho absolvovať. Stránka zároveň obsahuje detailné informácie (v podobe vizuálneho sprievodcu) o tom, ako

<sup>23</sup> Informácie o teste a ich prezentácia na stránke UK Border Agency, Home Office: <http://www.lifeintheuktest.gov.uk/>.



je test štruktúrovaný a ako je potrebné ho vyplňať. Stránka obsahuje informácie o miestach, na ktorých je možné test absolvovať.

The screenshot shows the Home Office UK Border Agency website. The main heading is 'Life in the UK Test'. The page provides information about the test, including that it is required for settlement or citizenship, and that it is computer-based. It lists contact numbers for help in English, Punjabi, Bengali, Somali, and Polish. There are also links for 'About the test', 'Prepare for the test', 'New to computers?', and 'Test centres'.

**Publikácia *Life in the United Kingdom: A Journey to Citizenship Handbook - 2nd Edition*** obsahuje oficiálny učebný materiál pre test. Tento manuál je jedinou oficiálnou cvičebnicou od skupiny poradcov ministerstva vnútra pre test „Life in the UK Test“ (Home Office Life in the UK Advisory Group), teda autorov, ktorí test na udelenie občianstva zostavujú. Manuál „Life in the United Kingdom: A Journey to Citizenship“ je základnou literatúrou pre tých, ktorí:

- test absolvujú s cieľom získať nárok na udelenie britského občianstva alebo na usídlenie,
- chcú žiadať o udelenie britského občianstva alebo o právo na usídlenie, alebo
- vyučujú angličtinu alebo základné zručnosti utečencov, imigrantov alebo eventúálnych žiadateľov o britské občianstvo alebo o usídlenie v Británii. Žiadateľov o britské občianstvo alebo o usídlenie v Británii.

#### Informácie uvedené na webstránke **Life in the UK Test** <sup>24</sup>:

Táto webová stránka vám pomôže pri príprave na test Life in the UK, ktorý je v súčasnosti potrebný na usídlenie (získanie časovo neobmedzeného povolenia na pobyt) vo Veľkej Británii alebo na udelenie britského občianstva. Neposkytne vám vedomosti, ktoré potrebujete na test. Tieto informácie môžete nájsť v manuáli „Life in the United Kingdom: A Journey to Citizenship“. Tento manuál je jediná učebnica, ktorú si je potrebné kúpiť v rámci prípravy na test.

Test „Life in the UK Test“ nemusí absolvovať každý. To, či test absolvovať musíte, zistíte v časti „About the test“ (Informácie o teste). V závislosti od svojej úrovne anglického jazyka si môžete vybrať kombinované hodiny anglického jazyka (ESOL) a občianskej náuky.

Ide o test podporovaný počítačom, ktorý je dostupný iba v akreditovanom centre „Life in the UK Test“ v Británii (v Anglicku, Škótsku, Walese a Severnom Írsku).

## MOTIVÁCIA TESTU

### Prečo bol test zavedený?

Prijatie britského občianstva alebo rozhodnutie o tom, že sa trvalo usadíte v tejto krajine, je dôležitou životnou udalosťou. Ak žiadate o naturalizáciu (udelenie britského občianstva) alebo o povolenie na trvalý pobyt, budete musieť preukázať svoje vedomosti o živote vo Veľkej Británii. Ak žijete v Anglicku, Škótsku, Walese alebo Severnom Írsku, môžete tak urobiť dvoma spôsobmi: absolvovaním testu „Life in the UK Test“ alebo absolvovaním kombinovaných hodín určených pre osoby, pre ktorých angličtina nie je materinským jazykom (English for Speakers of Other Languages – ESOL), a hodín občianskej náuky.

### Kto musí test absolvovať?

Test by ste mali absolvovať, ak žiadate o naturalizáciu (udelenie britského občianstva) alebo o povolenie na trvalý pobyt (usídlenie) a vaša úroveň anglického jazyka je „ESOL Entry 3“ alebo vyššia. Ak je vaša úroveň anglického jazyka nižšia ako „ESOL Entry 3“ a chcete žiadať o naturalizáciu alebo o povolenie na trvalý pobyt, budete namiesto toho musieť navštevovať kombinovaný kurz anglického jazyka (ESOL) a občianskej náuky. Tieto kurzy organizuje väčšina miestnych akadémií ďalšieho vzdelávania alebo stredných škôl s rozšírenými službami (tzv. Community Colleges).

### Čo je ESOL a kurz občianskej náuky?

ESOL a kurz občianskej náuky vám pomôžu zdokonaľiť angličtinu a dozvedieť sa viac o živote vo Veľkej Británii. Tieto kurzy môžete absolvovať na miestnej akadémii ďalšieho vzdelávania alebo na strednej škole s rozšírenými službami (tzv. Community College). Ak sa o ESOL a kurzoch občianskej náuky chcete dozvedieť viac, obráťte sa na miestnu školu typu Community College, alebo zavolajte na linku telefonického informačného servisu pre test „Life in the UK Test“.

### Ako určím úroveň svojej angličtiny?

Ak presne neviete, aká je úroveň vašej angličtiny, úvodný posudok vám môže poskytnúť miestna akadémia ďalšieho vzdelávania alebo organizácia learndirect centre.

### Je test dostupný iba v angličtine?

Test sa spravidla poskytuje v anglickom jazyku. Ak však test absolvujete v centre so sídlom vo Walese, môžete požiadať o test vo waleskom jazyku, alebo ak ho absolvujete v Škótsku, môžete požiadať o test v škótskej galčine. Ďalšej podrobnosti môžete získať od svojho testovacieho centra.

### Kedy treba podstúpiť test?

Za predpokladu, že spĺňate všetky ostatné požiadavky, by ste test mali podstúpiť predtým, než budete žiadať o naturalizáciu (udelenie britského občianstva) alebo pred podaním žiadosti o povolenie na trvalý pobyt.

Ďalšie informácie o postupe pri podávaní žiadosti o naturalizáciu (udelenie britského občianstva) alebo o postupe pri podávaní žiadosti o povolenie na trvalý pobyt nájdete na webovej stránke ministerstva vnútra (Home Office). Taktiež môžete zatelefonovať na jednu z liniek telefonického informačného servisu.

### Kde môžem nájsť ďalšie informácie o teste?

Časť webovej stránky „About the test“ (Informácie o teste) bola zostavená tak, aby vám poskytla všetky potrebné informácie o teste. Ak budete mať aj po prečítaní tejto časti nejaké otázky, môžete sa obrátiť na linku telefonického informačného servisu pre test „Life in the UK“.

## ZÁPIS NA TEST

### Kde môžem test absolvovať?

Po celej krajine sa nachádza približne 75 testovacích centier, v ktorých môžete test absolvovať v príjemnom prostredí. Pri väčšine z nich ide zároveň aj o vzdelávacie centrá, kde si môžete oživiť jazykové vedomosti alebo počítačové zručnosti. V časti Find a test centre (Vyhľadať testovacie centrum) tejto webovej stránky môžete nájsť najbližšie testovacie centrá.

### Ako sa zapíšem na test?

Počas otváracích hodín sa osobne dostavte do testovacieho centra, alebo tam zatelefonujte. Testovacie centrum vám ponúkne miesto v jednom zo svojich termínov testov v rámci 1 až 4 týždňov od vašej žiadosti. Medzi zápisom a možnosťou absolvovania testu plynie minimálna čakacia lehota 7 dní.

### Kolko bude test stáť a akým spôsobom ho zaplatím?

Cena testu je £ 33,28 (vrátane DPH).

### Aké sú požiadavky na preukazovanie totožnosti?

Áno, do testovacieho centra musíte priniesť preukaz s fotografiou a predložiť ho pracovníkovi, ktorý bude na test dohliadať (supervízorovi). Priniesť musíte jeden z nasledovných typov preukazu (upozornenie: fotky na všetkých dokladoch musia byť vašou skutočnou podobizňou, aby boli akceptované):

- pas (z krajiny vášho pôvodu) – tento doklad môže byť po vypršaní platnosti,
- britský vodičský preukaz s fotografiou, riadny alebo prechodný – tento doklad musí byť platný,
- jeden z nasledovných cestovných dokladov vydaných britským ministerstvom vnútra (Home Office): „Convention Travel Document“ (CTD) – cestovný doklad podľa dohovoru OSN, „Certificate of Identity Document“ (CID) – preukaz totožnosti osoby, na ktorú sa nevzťahuje dohovor OSN, alebo „Stateless Person Document“ (SPD) – doklad osoby bez štátnej príslušnosti: tento doklad musí byť platný,
- „Immigration Status Document“ – doklad o štatúte migranta, spojený s povolením na pobyt („UK Residence Permit“) a obsahujúci fotografiu držiteľa – tento doklad môže byť po vypršaní platnosti,
- „Home Office Identity Card“ - preukaz totožnosti so zobrazením štatútu držiteľa a jeho oprávnení (napr. zákaz zamestnania).
- V testovacom centre budete požiadaní aj o uvedenie poštového smerovacieho čísla, takže možno bude vhodné, aby ste si so sebou priniesli niečo, čo túto informáciu obsahuje.

### Zohľadňujú testovacie centrá potreby hendikepovaných?

Testovacie centrá môžu poskytovať test vo formáte, ktorý vyhovuje špecifickým požiadavkám. Pri zápise na test oznámte, prosím, tieto potreby svojmu supervízorovi. Tým umožníte testovaciemu centru, aby podniklo prípravu a poskytlo vám potrebnú podporu tak, aby váš hendikep neovplyvnil výsledok testu. Informácie o výbere možností ovládania testu môžete nájsť aj v časti Navigation tutorial (Kurz navigácie) tejto webovej stránky. Ďalšie poučenie pre kandidátov so závažným hendikepom je k dispozícii na webovej stránke ministerstva vnútra (Home Office).

Spoločnosť The Stationery Office ponúka manuál „Life in the United Kingdom: A Journey to Citizenship“ vo veľkej tlači a okrem hlavného textu ponúka aj zvukový disk CD a súbor vo formáte PDF, ktorý možno prevziať z Internetu. Ďalšie informácie nájdete na stránke [www.tsoshop.co.uk/LIFE](http://www.tsoshop.co.uk/LIFE).

### Nevyznám sa v počítačoch. Je test dostupný v iných formátoch?

Test možno absolvovať výlučne na počítači v oficiálnom testovacom centre. Ak sa chcete naučiť ovládať počítač, vyskúšajte Mouse training (Kurz práce s myšou) a Keyboard training (Kurz práce s klávesnicou). V časti Navigation tutorial (Kurz navigácie) môžete nájsť ďalšie informácie o ovládaní testu.

### Ako získam pomoc s používaním počítača?

Cieľom centier „UK Online Centres“ je poskytnúť všetkým ľuďom v Anglicku prístup k počítačom v blízkosti ich bydliska, ako aj poradenstvo týkajúce sa ich používania. Najbližšie takéto stredisko môžete vyhľadať online. Všimnite si, prosím, že test „Life in the UK Test“ pravdepodobne nebudete môcť absolvovať v rovnakom centre. Ak žijete v Škótsku, Walese alebo Severnom Írsku, potom väčšina miestnych knižníc ponúka bezplatný prístup k počítačom a Internetu alebo prístup za malý poplatok.

## PRIEBEH TESTU

### Čo sa bude diať po mojom príchode do testovacieho centra?

Po príchode do testovacieho centra supervízor testu zaznamená vaše plné meno, dátum narodenia, štátnu príslušnosť, miesto a krajinu narodenia, poštové smerovacie číslo, odporúčanie ministerstva vnútra (Home Office) a zámer, s ktorým test podstupujete. Bude skontrolovaný váš preukaz totožnosti s fotografiou a zaplatíte za test (ak ste zaň nezaplatili predtým). Následne sa prihlásite do počítača a predtým než začnete s testom „Life in the UK Test“, budete mať čas na to, aby ste na svojom počítači vyplnili cvičný test. Supervízor testu vám potom oznámi, kedy začnete s testom a koľko času máte na jeho vyplnenie.

### Z čoho budem preskúšaný?

Test je podporovaný počítačom a obsahuje postupnosť 24 otázok. Vychádza z publikácie „Life in the United Kingdom: A Journey to Citizenship“.

Je dôležité, aby ste si prečítali druhé vydanie manuálu „Life in the United Kingdom: A Journey to Citizenship“. Ide o jediný oficiálny manuál k testu „Life in the UK Test“.

Aby ste sa oboznámili s priebehom testu a aby ste boli do maximálnej možnej miery pripravený na otázky, mali by ste si prečítať aj publikáciu „Life in the United Kingdom: Official Citizenship Test Study Guide (Život vo Veľkej Británii: Oficiálna študijná príručka k testu občianstva) a publikáciu „Passing the Life in the UK Test: Official Practice Questions and Answers“ (Absolvovanie testu „Life in the UK Test“: Oficiálne cvičné otázky a odpovede). Všetky tieto tituly sú dostupné ako súbory vo formáte PDF, ktoré je možné priamo prevziať z Internetu, čo je ideálne, ak si látku potrebujete znovu prejsť už dnes. Spoločnosť TSO vytvorila aj akciové balíky, takže tieto položky môžete kúpiť spolu a získať zľavu. Ďalšie informácie nájdete na stránke [www.tsoshop.co.uk/LIFE](http://www.tsoshop.co.uk/LIFE).

### Bude sa test týkať tej časti Veľkej Británie, v ktorej žijem?

Väčšina testovacích otázok sa bude týkať života vo Veľkej Británii, ako je uvedené v manuáli „Life in the United Kingdom“. Test bude obsahovať aj niekoľko otázok o časti Veľkej Británie, v ktorej žijete – o Anglicku, Škótsku, Walese alebo Severnom Írsku.

### Ako sa na svoj test pripravím?

Mali by ste si veľmi dôkladne naštudovať kapitoly č. 2, 3, 4, 5 a 6 druhého vydania manuálu „Life in the United Kingdom“.

Spoločnosť The Stationery Office je jediným oficiálnym nakladateľom publikácií ministerstva vnútra (Home Office). Všetok obsah, ktorý sa nachádza v publikáciách „Life in the UK“, je materiálom pochádzajúcim z oficiálneho zdroja. Ďalšie informácie nájdete na stránke [www.tsoshop.co.uk/LIFE](http://www.tsoshop.co.uk/LIFE).

Pozrite si aj časť Prepare for the test (Príprava na test) na tejto webstránke. Ak doma nemáte počítač a žijete v Anglicku, obráťte sa na centrá UK online so žiadosťou o podrobnosti o miestnych centrách, ktoré poskytujú prístup k počítačom a Internetu. Ak žijete v Škótsku, Walese alebo Severnom Írsku, potom väčšina miestnych knižníc ponúka bezplatný prístup k počítačom a Internetu alebo prístup za malý poplatok.

Starostlivo zvážte kúpu akýchkoľvek „študijných príručiek“ pre test „Life in the UK Test“, ktoré možno nájsť v kníhkupectvách a na Internete. Prírúčky neboli oficiálne schválené napriek tomu, že niektoré naznačujú, že schválené boli. A tak vám nemôžu poskytnúť podporu, akú potrebujete. Niektoré z nich vás môžu dokonca zavádzať odporúčaním, aby ste sa naučili naspamäť odpovede na otázky, ktoré nie sú originálne a značne sa líšia od otázok, ktoré test naozaj obsahuje.

Spoločnosť The Stationery Office je jediným oficiálnym nakladateľom publikácií ministerstva vnútra (Home Office).

### Ako dlho test trvá?

Na zodpovedanie 24 otázok budete mať 45 minút. Máte tak veľa času na to, aby ste vybrali svoje odpovede a pred koncom ich znova skontrolovali. Nemusíte sa ponáhľať, aby ste test rýchlo dokončili. Nezabudnite využiť všetok čas, ktorý máte k dispozícii. Ak máte zdravotné problémy, môžete dostať viac času. O akýchkoľvek zdravotných problémoch musíte testovacie centrum oboznámiť pri zápise na test.

**Aké typy otázok test obsahuje?**

Pozrite si časť Navigation tutorial (Kurz navigácie) a precvičte si, akým spôsobom prejdete systémom testu a budete odpovedať na rozličné typy otázok. Majte na pamäti, že kurz môžete prejsť toľkokrát, koľko chcete. Pri zodpovedaní otázok na počítači by ste sa mali cítiť v pohode. Pred podstúpením testu „Life in the UK Test“ môžete vo svojom testovacom centre absolvovať aj cvičný test.

**PO TESTE****Kedy dostanem výsledky?**

Výsledky sa dozviete po skončení testu. Supervízor testu vám oznámi, či ste test absolvovali úspešne alebo neúspešne.

**Je stanovená prahová hodnota úspešného testu?**

Prahová hodnota je približne 75 %.

**Ak úspešne absolvujem test, čo bude nasledovať?**

Ak test úspešne absolvujete, váš supervízor testu vám odovzdá list s oznámením o úspešnom absolvovaní testu. Pred odchodom z testovacieho centra budete požiadaní, aby ste list s oznámením o úspešnom absolvovaní testu podpísali. Tento list obsahuje podrobnosti o dátume testu, supervízorovi, sídle centra a unikátne identifikačné číslo.

Po vyplnení svojej žiadosti o udelenie občianstva alebo povolenia na trvalý pobyt by ste k nemu mali priložiť svoj list s oznámením o úspešnom absolvovaní testu a oba dokumenty odoslať na ministerstvo vnútra (Home Office). Ministerstvo vnútra bude informácie, ktoré dostane z testovacích centier, primeraný čas uchovávať. Svoju žiadosť by ste však mali predložiť čo najskôr po absolvovaní testu.

**Čo bude nasledovať po neúspešnom teste?**

Ak ste test absolvovali neúspešne, váš supervízor testu vám poskytne poradenstvo. V tomto prípade by ste nemali žiadať o naturalizáciu (udelenie britského občianstva), ani o povolenie na trvalý pobyt. Ak však platnosť vášho existujúceho povolenia na pobyt vypršala, alebo čoskoro vyprší, pravdepodobne budete musieť svoj pobyt zlegalizovať prostredníctvom žiadosti o ďalšie povolenie na pobyt.

**Test som absolvoval neúspešne. Môžem ho opakovať?**

Aby ste test mohli vykonať znova, budete musieť počkať minimálne 7 dní. Vráťte sa k manuálu „Life in the United Kingdom“, navštívte webovú stránku [www.tsoshop.co.uk/LIFE](http://www.tsoshop.co.uk/LIFE) a cvičenia v časti Prepare for the test (Príprava na test) opakujte dovedy, kým sa nebudete cítiť sebaisto. Váš list s oznámením o výsledkoch vám poskytne spätnú väzbu o oblastiach manuálu, na ktoré by ste mali znova pozrieť. Bude potrebné, aby ste sa v testovacom centre objednali na nový dátum a čas testu. Eventuálne, ak máte pocit, že ste testom neprešli pre úroveň anglického jazyka, môžete zvážiť, že budete na svojej miestnej akadémii ďalšieho vzdelávania navštevovať kombinované hodiny anglického jazyka (ESOL) a občianskej náuky. Namiesto opakovania testu by ste tak navštevovali kombinovaný kurz.

**Podmienky testu „Life in the UK Test“****Priebeh testu**

Ak chcete, cvičný test môžete vykonať dvakrát. Výsledok pridelený na konci cvičného testu neovplyvní výsledok testu „Life in the UK Test“.

Počas testu si môžete robiť poznámky, avšak pred odchodom z miestnosti musíte tieto poznámky odovzdať supervízorovi testu. Poznámky budú bezpečne zlikvidované. Podmienky testu vám budú vysvetlené pred začiatkom testu. Tieto podmienky musíte dodržiavať, inak budete z testu vylúčený a nedostanete refundáciu.

Ak svoj test nemôžete dokončiť z ľubovoľného technického dôvodu, máte právo na opakovanie testu bez toho, aby ste ho znova uhradili.

Testovať sa budú vaše vedomosti z manuálu „Life in the UK“. Na základe námietky voči opodstatnenosti informácií obsiahnutých v manuáli nebude prijaté žiadne odvolanie.

### Výsledok testu

Na konci testu vám bude vydaný list s oznámením o výsledkoch. Toto oznámenie vám poskytne informáciu o tom, či ste uspeli, alebo nie. Úspešní kandidáti dostanú list s oznámením o úspešnom absolvovaní testu s podpisom a pečiatkou supervízora testu. Súhlasíte s tým, že je vo vašej zodpovednosti zabezpečiť, aby:

- ste dostali správny list s oznámením o výsledkoch,
- ste bezpečne uchovali list s oznámením o výsledkoch.

Ak z určitého technického dôvodu nemožno váš list s oznámením o výsledkoch vytlačiť, Ufi tento list odošle do testovacieho centra, kde test absolvujete, a vy súhlasíte s tým, že sa do testovacieho centra dostavíte s jedným zo schválených typov preukazu totožnosti, aby ste si list vyzdvihli.

List s oznámením o výsledkoch je dôležitý doklad. Uchovajte ho na bezpečnom mieste, pretože ak ho stratíte, alebo poškodíte, nebude vám vydaná náhrada.

### Príprava na testy

Publikácie pripravujúce záujemcov o test sú široko dostupné, a to za prijateľné ceny. Obsahujú viacero tréningových testov. Na internete je dostupných viacero ponúk napr. na <http://www.britishtest.com/>

The screenshot shows the 'Life in the UK Test' website. At the top, there is a navigation bar with the UK flag, the text 'Life in the UK Test - British Citizenship Test - Life in the UK test made easy.', and a search bar for 'Email / Mobile Number' with a 'Login' button. Below this are two product boxes. The first is the 'BASIC TRAINING KIT' for GBP 10, listing features like 600 questions, 10 simulated tests, and PDF practice questions. The second is the 'COMPLETE TRAINING KIT' for GBP 12, listing features like 1000 questions, unlimited simulated tests, and video tests. Below the product boxes is a language selection menu with options for English, العربية, 中文, По-русски, Tiếng Việt, Türkçe, 中文, and Tagalog. At the bottom, there is a text block providing information about the test, including the number of questions (24) and time (45 minutes) for the exam, and details about the 'Express Training' feature.

Vitajte na stránke BritishExam.com, ktorá je bránou k vášmu úspechu v teste na udelenie britského občianstva „Life in the United Kingdom Test“. Naše testy pokrývajú kompletný syllabus (kapitoly 2,3,4,5 a 6 publikácie „Life in the United Kingdom: A Journey to Citizenship“).<sup>25</sup>

<sup>25</sup>Stránka <http://www.britishexam.com/uktest/index.jsp> poskytuje internetové zdroje a príklady z testov. Sú na nej uverejnené časti publikácie pripravujúce na testy.

**Dôležité informácie:** Naša databáza obsahuje aktuálne otázky z oficiálnej príručky k testu „Life in the UK (2nd Edition)“.

**Poskytujeme PLNÝ online prístup ku VŠETKÝM PIATIM kapitolám (2 - 6) manuálu ministerstva vnútra „Life In The United Kingdom: A Journey To Citizenship (2nd Edition). Táto príručka je reprodukováná na základe licencie „Crown-Copyright“, takže si nemusíte kupovať výtlačok príručky, ktorá sa predáva za £ 9.99.**

Ponúkame cvičné previerky v rovnakom formáte, ako má skutočná skúška (24 otázok za 45 minút), ktoré môžete robiť tak často, ako chcete. Každá z vašich odpovedí môže byť následne skontrolovaná, spolu s užitočnou spätnou väzbou a vysvetlivkami, ktoré vám pomôžu, aby ste pri ďalšom pokuse odpovedali správne. Otázky sa neopakujú, zameriavame sa na kvalitné a usmerňované učenie, nie na veľký počet neefektívnych otázok. Systém vám taktiež umožní porovnať výsledky s tisíckami ďalších našich zákazníkov, ktorí absolvovali testy.

Naša databáza obsahuje **viac ako 1000** jedinečných otázok vrátane otázok, ktoré pokrývajú jednoduché výrazy, ktoré vám pomôžu naučiť sa požadované informácie. Výrazy, ako napríklad „čo vlastne znamená Británia?“ a „čo sú Britské ostrovy?“, ktoré manuál nepokrýva, avšak sú podstatné pri správnom čítaní a porozumení informáciám.

**Stránka obsahuje online bezplatné verzie otázok z testov, ako i častí kapitol:**

**Britishexam.com**  
Success for life in the UK

**Pass your Life in the UK test with us!**

Welcome to BritishExam.com, your passport to success in the Life in the United Kingdom Test for British Citizenship. Our tests cover the complete syllabus (chapters 2,3,4,5 and 6 of the 'Life in the United Kingdom: A Journey to Citizenship' book).

**Important Information:** our database contains up-to-date questions from the official Life in the UK test guide (2nd Edition).

**We provide FULL online access to ALL FIVE chapters (2-6) of the Life In The United Kingdom: A Journey To Citizenship Home Office Handbook (2nd Edition). This guide is reproduced under Crown-Copyright license, so there is no need to buy a hard-copy of the handbook, which retails at £9.99!**

Reproduced under Home Office PSI License - C2007000312

We offer practise exams in the same format as the actual examination (24 questions in 45 minutes) which you can take as often as you like. Each of your answers may then be reviewed, complete with useful feedback and explanations to help you answer correctly the next time around. We have no repetition of questions and our focus is on quality and directed learning rather than high volume ineffective questions. The system will also allow you to mark your results against thousands of our other customers who have taken the tests.

Our database also contains **over 1000** unique questions including questions covering simple concepts to help you learn the required information. Concepts such as "what does Britain really mean?" and "what are the British Isles?" that are not covered by the 'Life in the United Kingdom' handbook, but are essential in order to read and understand the information correctly.

**Free Exam**  
To try the system out for free HIT the "Free Practice Exam" button on the left.

**Standard 90 day Subscription**  
To activate a standard 90 day subscription to the service select the "Standard Subscription" button.

Britishexam.com  
Success for life in the UK

- Chapter 2: A Changing Society
- Chapter 3: Britain Today, a Profile
- Chapter 4: How The United Kingdom is Governed
- Chapter 5: Everyday Needs
- Chapter 6: Employment
  - Looking for Work
  - Equal Rights and Discrimination At Work
  - Working for Yourself
  - Childcare and Children at Work

## Life In The United Kingdom: A Journey To Citizenship (2nd Edition)

### Chapter 6: Employment

#### Childcare And Children At Work

#### New Mothers and Fathers

Women who are expecting a baby have a legal right to time off work for antenatal care. They are also entitled to at least 26 weeks maternity leave. These rights apply to full-time and part-time workers and it makes no difference how long the woman has worked for her employer. It is, however, important to follow the correct procedures and to give the employer enough notice about taking maternity leave. Some women may also be entitled to maternity pay but this depends on how long they have been working for their employer.

Fathers who have worked for their employer for at least 26 weeks are entitled to paternity leave, which provides up to two weeks time off from work, with pay, when the child is born. It is important to tell your employer well in advance.

You can get advice and more information on maternity and paternity matters from the personnel officer at work, your trade union representative, your local Citizens Advice Bureau, the Citizens Advice Bureau website [www.adviceguid.org.uk](http://www.adviceguid.org.uk) or the government website [www.direct.gov.uk](http://www.direct.gov.uk)

#### Childcare

It is government policy to help people with childcare responsibilities to take up work. Some employers can help with this. The ChildCareLink website [www.childcarelink.gov.uk](http://www.childcarelink.gov.uk) gives information about different types of childcare and registered childminders in your area, or telephone 0800 96 02 96.

Britishexam.com  
Success for life in the UK

Menu... Free Exam

Home  
Life In UK Handbook (2nd Edition)  
Free Questions  
Login  
Subscribe  
Useful Links  
Frequently Asked Questions  
Technical Support  
About Us  
Contact Us  
Privacy Policy  
Terms and Conditions  
Bookmark Us

Exam 01

Exam 01  
◀ previous | next ▶ | Mark Exam | quit

2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

4

#### Betting and Gambling

Which ONE of the following two statements is correct?

People over the age of 16 are allowed to place bets in commercial betting shops.

People over the age of 16 may purchase a lottery ticket.

◀ previous | next ▶ | Mark Exam | quit

Info  
Time Elapsed  
0:18:47

Calculator  
0

1	2	3	+	✖	C
4	5	6	-	1/x	CE
7	8	9	*	1/y	
0	⋮	1/√x	√x		



## 2.6.2. TESTOVANIE V HOLANDSKU

V Holandsku sú cudzinci z tretích krajín na základe zákona o občianskej integrácii z 1.1.2007 povinní absolvovať integračný test v priebehu do 3,5 - 5 rokov od príchodu do krajiny. Absolvovanie testu je spojené s finančnými výhodami resp. nevýhodami. Prípravné integračné programy sú zabezpečované regionálnou správou.<sup>26</sup>

### SKÚŠKA OBČIANSKEJ INTEGRÁCIE V HOLANDSKU POZOSTÁVA Z DVOCH ČASTÍ:

1. Praktický test (jedna skúška)
2. Hlavný test (tri skúšky):
  - znalosť holandskej spoločnosti
  - jazykový test
  - elektronický praktický test

Úroveň: A2 (alebo pre dlhšie žijúcich imigrantov - písanie a čítanie A1 a hovorenie a počúvanie A2).

### OBSAHOM SKÚŠKY SÚ:

- Znalosť holandskej spoločnosti
- Znalosť holandčiny na úrovni A2 európskeho jazykového rámca (imigranti žijúci v Holandsku dlhšie by mali mať vyššiu úroveň znalosti jazyka)

Integračné programy sú súčasne zamerané na jazyk a znalosť reálií. Ako výnimky zo skúšok sú akceptované len zdravotné dôvody a jazykové certifikáty či diplomy.

### OBLASTI ZNALOSTI HOLANDSKEJ SPOLOČNOSTI:

- Zamestnanie a plat
- Správanie, normy a hodnoty
- Život a bývanie
- Zdravie a zdravotná starostlivosť
- História a geografia
- Inštitúcie
- Štátny systém a právny systém Holandska
- Vzdelávanie a výchova detí

### TEST ZNALOSTI HOLANDSKÉHO JAZYKA TESTUJE SCHOPNOSŤ KOMUNIKOVAŤ V NASLEDUJÚCICH SITUÁCIÁCH:

- fungovanie na pracovnom trhu
- fungovanie v domácom prostredí
- kontakt s inštitúciami a vládou
- fungovanie ako obyvateľ - občan Holandska.

<sup>26</sup> Prezentácia Ministerstva bývania, územného plánovania a životného prostredia, Holandsko. Preklad z anglického jazyka.

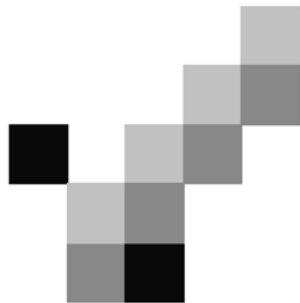
## ČASŤ 3: TRÉNINGOVÉ MODULY O PRACOVNEJ MIGRÁCIÍ

Slovensko bolo doposiaľ najmä krajinou, z ktorej ľudia odchádzali za lepšími pracovnými a životnými podmienkami do zahraničia. Rýchly ekonomický rast, ktorý predchádzal súčasnej ekonomickej kríze však ukázal, že nedostatok pracovnej sily na slovenskom pracovnom trhu nemusí byť len vzdialenou otázkou budúcnosti súvisiacou s negatívnym demografickým vývojom a že Slovensko sa postupne môže meniť aj na cieľovú krajinu pracovnej migrácie. Práve naopak, je možné očakávať, že keď sa hospodárstvo vráti na svoju pôvodnú výkonnostnú úroveň, zamestnávateľa v automobilovom priemysle, stavebníctve alebo v niektorých odvetviach služieb, môžu čeliť podobným problémom s nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily, ako tomu bolo v rokoch 2007 a v 2008.

Odborníci sa zhodujú, že tento problém je nutné riešiť kombináciou viacerých opatrení, akými sú napríklad podpora rastu internej mobility slovenskej pracovnej sily, reforma školského systému tak, aby bol schopný reagovať na potreby zamestnávateľov, príprava dlhodobo nezamestnaných na vstup na trh práce a pod. Jedným z ďalších možných identifikovaných opatrení je prijímanie zahraničných pracovníkov, ktoré môže napomôcť riešiť jednak krátkodobý nedostatok pracovnej sily a zároveň môže byť dlhodobou stratégiou zvýšenia konkurencieschopnosti ekonomiky prostredníctvom prijímania vysokokvalifikovaných pracovníkov. Toto riešenie však môže fungovať len ako súčasť komplexnej politiky pracovnej migrácie, na ktorej sa budú podieľať všetky relevantné vládne rezorty a iní kľúčoví hráči, ktorá zadefinuje krátkodobé a dlhodobé priority, určí sektory, ktoré môžu z pracovnej migrácie profitovať, vyhodnotí dopady pracovnej imigrácie na ostatné odvetvia a bude doplnená o ďalšie sprievodné opatrenia, napr. v oblasti integrácie migrantov.

S ohľadom na tieto skutočnosti sa IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu rozhodla zorganizovať vzdelávací workshop *Budovanie konkurencieschopnej politiky pracovnej migrácie pre budúcnosť*, ktorého cieľom bolo zdieľanie medzinárodných skúseností a expertízy v oblasti riadenia pracovnej migrácie v cieľových krajinách. Metodologicky workshop pozostával z odborných prednášok, prípadových štúdií, príkladov osvedčenej praxe a skupinových diskusií spájajúcich medzinárodné skúsenosti so slovenským kontextom. Workshop bol vedený expertmi IOM Medzinárodnej organizácie pre migráciu opierajúc sa o *Príručku na vytvorenie efektívnej politiky pracovnej migrácie v krajinách pôvodu a v cieľových krajinách*, ktorú vypracovali Medzinárodná organizácia pre migráciu, Medzinárodná organizácia práce (ILO) a Organizácia pre bezpečnosť a spoluprácu v Európe (OBSE) a sprievodné tréningové moduly o pracovnej migrácii. V nasledujúcej časti predstavujeme prezentácie dvoch z nich.

### 3.1 ZHODNOTENIE DOPYTU PO ZAHRANIČNEJ PRACOVNEJ SILE NA DOMÁCOM TRHU PRÁCE



## Zhodnotenie dopytu po zahraničnej pracovnej sile na domácom trhu práce

*Budovanie konkurencieschopnej politiky pracovnej migrácie pre budúcnosť*

Piešťany 18-20 Novembra 2009

Ricardo Cordero

1. časť: Úvod



## Cieľ modulu

Modul G má za cieľ poskytnúť prehľad o:

- nástrojoch na zisťovanie a prognózovanie nedostatku pracovných síl
- možnostiach reagovať na nedostatok pracovných síl prostredníctvom rôznych politik
- nástrojoch na hodnotenie dopytu po zahraničných pracovných silách



1. časť: Úvod



## Na konci tohto modulu budete:

- rozumieť procesom a nástrojom na posudzovanie nedostatku pracovných síl a dopytu po zahraničných pracovníkoch
- chápať zložitosť zhodnotenia a stanovovania miery dopytu po zahraničných pracovných silách z politického a technického hľadiska

Zhodnotenie nedostatku pracovných síl je súčasťou formulovania a riadenia opatrení v oblasti zamestnávania cudzincov

Nedostatok pracovných síl nemusí nevyhnutne znamenať dopyt po zahraničných pracovných silách

Pri posudzovaní sa musí primerane prihliadať na rodové aspekty



## 2. Časť

# Skupinová aktivita

## Skupinová aktivita

Diskusia o kvótach v Pontorme

- Prediskutovať vhodnosť prijatia systému kvót
- Prediskutovať jednotlivé možnosti zavedenia kvót
- Prediskutovať ďalšie prostriedky riešenia nedostatku pracovných síl





## 3. Časť

# Zhodnotenie nedostatku pracovných síl



## Celkový nedostatok pracovných síl a rozpory na trhu práce

- Agregátny nedostatok pracovných síl: takmer plná zamestnanosť a všeobecné ťažkosti pri hľadaní pracujúcich, ktorí by zaplnili voľné pracovné miesta
- Rozpory na trhu práce:
  - môžu sa vyskytovať aj pri vysokej miere nezamestnanosti
  - kvalitatívne rozpory: rozpor medzi kvalifikáciou pracujúcich a charakterom voľných pracovných miest
  - regionálne rozpory: keď sa pracujúci a firmy nachádzajú v rôznych regiónoch a pracovné miesta a/alebo pracujúci nie sú mobilní
  - rozpory v preferenciách: rozpory medzi typom pracovných miest, na ktoré sú pracovníci ochotní nastúpiť, a existujúcimi voľnými pracovnými miestami



## Faktory ovplyvňujúce dopyt po pracovných silách

- Dôsledky na ekonomiku: rast alebo prepad v konkrétnom hospodárskom alebo priemyselnom sektore
- Dôsledky na zamestnanosť: posun v profesijnom zložení zamestnanosti v konkrétnom hospodárskom sektore

## Faktory ovplyvňujúce ponuku pracovných síl

- Populačné/demografické trendy
- Čisté prist'ahovalectvo a demografické zloženie
- Možnosti vzdelávania a školenia jednotlivcov
- Profesionálne preferencie domácich pracujúcich
- Regionálna mobilita domácich pracujúcich

## Metódy odhadovania a prognózovania nedostatku pracovných síl

- Prieskumy zamestnávateľov:
  - Prieskumy/správy o požiadavkách v určitých sektoroch
  - Obmedzenia: prehnané očakávania zamestnávateľov
- Výskum v zamestnaneckých sektoroch
- Zložitejšie prognózovať nedostatok pracovných síl
- Je dôležité zabezpečiť, aby sa nedostatok pracovných síl bral do úvahy aj v tých oblastiach, ktoré sa môžu zdať neviditeľné (napr. starostlivosť o osoby, domáce práce)
- Všetky zdroje by mali obsahovať údaje rozlíšené podľa pohlavia

# 4. Časť

## Koncepčné možnosti riešenia nedostatku pracovných miest

## 4. časť: Konceptné možnosti riešenia nedostatku pracovných síl



Existencia nedostatku pracovných síl nemusí nevyhnutne znamenať dopyt po zahraničných pracovníkoch

Existuje niekoľko spôsobov riešenia nedostatku pracovných síl

Pracovná migrácia je jeden z nástrojov na obsadenie voľných pracovných miest



## 4. časť: Konceptné možnosti riešenia nedostatku pracovných síl



## Možné riešenia bez podpory migrácie

- Zvýšenie kapitálovej – alebo technologickej náročnosti výrobných procesov
- „Offshoring“ resp. presun výroby do krajín s nižšími nákladmi na pracovnú silu
- Predĺženie pracovného času
- Prechod na výrobu komodít, menej náročných na pracovnú silu

## 4. časť: Konceptné možnosti riešenia nedostatku pracovných síl



## Migrácia ako nástroj na zaplnenie voľných pracovných miest

- V znalostnej ekonomike je občas problematické nájsť pracovnú silu s potrebnými kvalifikáciami v rámci domácej ponuky pracovných síl
- Ak je nedostatok pracovníkov v dôsledku nedostatočnej flexibility pracovnej sily, nie je vždy spoločensky alebo politicky únosné riešiť tento druh rozporu vnútroštátnymi reformami
- Imigrácia zvyčajne dokáže vyvážiť negatívne dôsledky demografických zmien len čiastočne
- Veľká časť verejnej mienky neraz preukazuje nevôľu voči potrebe prijímať zahraničných pracovníkov



## 5. časť

# Nástroje na posúdenie a stanovenie dopytu po zahraničných pracujúcich



## Aktivita formou otázok

Aké nástroje na posudzovanie a stanovovanie miery dopytu po zahraničných pracovníkoch poznáte?

Aké nástroje sa v súčasnosti využívajú vo vašej krajine?



## Testovanie trhu práce

- Testovanie slúži na zistenie, či sú k dispozícii miestni pracovníci:
  - Zamestnávateľia majú povinnosť inzerovať voľné pracovné miesta počas určitého časového obdobia,
  - Zamestnávateľia majú povinnosť preukázať, že vykonali aktívne kroky na prijatie miestnych pracovníkov
  - Kombinácia
- Testovanie trhu práce môže koexistovať spolu so systémami kvót
- Väčšina európskych krajín, ako aj Kanada a USA uplatňujú testovanie trhu práce vo vzťahu k osobám, ktoré požiadali o pracovné povolenie po prvýkrát, alebo v prípade zmeny zamestnania



## Obmedzenia testovania trhu práce

- Výkon testovania trhu práce trvá určitý čas
- Kritici tejto metódy argumentujú, že je nevhodná v dnešnej zvyšujúcej sa konkurencii kvalifikovaných pracovníkov
- Zoznam nedostatkových profesií: doplnkový nástroj k testovaniu trhu práce a možné riešenie pomalosti systému testovania trhu práce

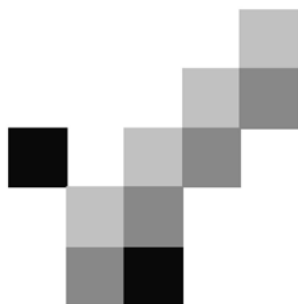
## Systémy kvót

- Kvóty sú pevne fixované číselné limity na prijímanie pracovných migrantov do krajiny
- Kvóty sa väčšinou stanovujú na ročnej báze
- Kvóty sa zvyčajne stanovujú na úrovni centrálnej vlády a v koordinácii s relevantnými partnermi
- Pri kvótach sa obyčajne rozlišuje medzi rôznymi regiónmi, priemyselnými sektormi a zamestnaneckými sektormi

## Výhody a obmedzenia systémov kvót

- Kvóty poskytujú jasný referenčný rámec na prijímanie zahraničnej pracovnej sily pre politikov, úradníkov, zamestnávateľov, občiansku spoločnosť a všeobecnú verejnosť
- Nevýhody kvót:
  - nedostatočná flexibilita
  - kvóty väčšinou neumožňujú zabezpečovať najoptimálnejšie prijímanie zahraničných pracovníkov
- Je možné stanoviť aj flexibilnejšie kvóty, ktoré sa môžu prehodnotiť počas roku

## 3.2 POLITIKA OCHRANY PRACOVNÝCH MIGRANTOV A ICH INTEGRÁCIA: MOŽNÉ POLITIKY PRE CIEĽOVÉ KRAJINY



### Politika ochrany pracovných migrantov a ich integrácia: možné politiky pre cieľové krajiny

*Budovanie konkurencieschopnej politiky pracovnej migrácie pre budúcnosť*

Piešťany 18-20 Novembra 2009

Anna Platonova



Časť 1: Úvod



## Účel modulu

Cieľom modulu I je poskytnúť prehľad o:

- vzťahu medzi systémami vstupu a udeľovania povolenia na pobyt a ochranou pracovných migrantov,
- potrebách ochrany pracovných migrantov vrátane ich práv v kontexte pracovného práva a práv zaručujúcich sociálnu starostlivosť a prístup k sociálnemu zabezpečeniu,
- opatreniach týkajúcich sa sociálnej súdržnosti a integrácie pracovných migrantov v cieľových krajinách.



Časť 1: Úvod



## Po absolvovaní tohto modulu:

- Lepšie pochopíte vzťah medzi systémami prijímania a udeľovania povolenia na pobyt a ochranou pracujúcich migrantov,
- budete schopní určiť najvhodnejšie postupy, pokiaľ ide o ochranu pracujúcich migrantov v cieľových krajinách.

## Systémy vstupu a udeľovania povolenia na pobyt a ochrana pracovných migrantov

Systémy vstupu a udeľovania povolenia na pobyt a ochrana pracovných migrantov sú v praxi neoddeliteľné.

- Proces vstupu, pracovné podmienky a možnosti zlúčenia rodiny sú pre pracujúcich migrantov súčasťami jedného celku.
- Aj spoločnosť vo všeobecnosti vníma systémy vstupu a udeľovania povolenia na pobyt, ako aj programy ochrany práv pracovných migrantov ako jeden celok, ktorého rozličné zložky sa navzájom ovplyvňujú.
- Zatiaľ čo jeden typ systému vstupu so sebou nesie určité riziká týkajúce sa pracovných podmienok, iný typ zase predstavuje ochranu pracovných migrantov.



## Časť II Práca v skupinách

### Práca v skupinách

Tvorba migračných politík  
v Patinire a Bronzine





## Časť III

# Ochrana v zamestnaní



## Východiskové informácie

- Bez ohľadu na zvolenú politiku prijímania je ochrana pracujúcich migrantov zásadnou otázkou.
- V mnohých krajinách môžu pracujúci migranti považovať za ťažké:
  - zmeniť svojho zamestnávateľa alebo pracovné miesto,
  - dosiahnuť zlúčenie svojej rodiny,
  - získať štatút osoby so zaisteným povolením na pobyt,
  - mať prístup ku kompletnému spektru možností ochrany vyplývajúcich zo sociálneho zabezpečenia.
- Medzinárodné normy nerobia výrazné rozdiely medzi dočasne migrujúcimi pracovníkmi a ostatnými pracujúcimi migrantmi z hľadiska ich prístupu k základným pracovným a sociálnym právam.



## Plytvanie schopnosťami a kompetenciami migrantov - nedostatočné uznávanie diplomov

- Fenomén plytvania schopnosťami a kompetenciami postihuje predovšetkým migrantky.
- Problémy plytvania schopnosťami a kompetenciami úzko súvisia s problémami, ktoré sa týkajú úniku mozgov.
  - Keďže títo pracovní migranti vykonávajú práce vyžadujúce nízku kvalifikáciu, krajiny strácajú plytvaním ich schopnosťami, kompetenciami, ako aj únikom mozgov.
- Možnosti politiky:
  - zjednodušenie uznávania diplomov,
  - zabezpečenie príležitostí na doplnenie vzdelania získaného v zahraničí,
  - zavedenie certifikovaných obnovovacích kurzov pre migrantov,
  - ponuka kurzov, ktoré migrantov oboznamujú s technickou terminológiou a vnútroštátnymi špecifikami povolání.
  - Takéto opatrenia by mali byť zamerané predovšetkým na migrantky, ktoré fenomén plytvania duševnými schopnosťami postihuje v neprimeranej miere.

## Práva v rámci zamestnania: hlavné idey obsiahnuté v medzinárodnom práve

- Rovnosť zaobchádzania s legálnymi pracujúcimi migrantmi a občanmi daného štátu v zamestnaní a povolani.
- Zakladné univerzálne ľudské práva sa vzťahujú na všetkých migrantov bez ohľadu na ich štatút.
- Hlavné pracovné normy sa vzťahujú na všetkých pracovníkov, príslušníkov ľubovoľného štátu a migrantov bez ohľadu na ich štatút.

## Práva v rámci zamestnania: oblasti záujmu

- Je potrebné zabezpečiť, aby sa vnútroštátne pracovné právo vzťahovalo na odvetvia, ako je poľnohospodárstvo a domáca práca.
  - V niektorých krajinách sú tieto odvetvia vylúčené z pôsobnosti právnej ochrany.
  - Táto skutočnosť dolieha najmä na ženy.
- Pozornosť treba venovať nasledovným konkrétnym pracovným právam, ktoré sa budú v súvislosti s dočasnou migráciou pravdepodobne zanedbávať:
  - istota zamestnania,
  - prístup k odbornému/jazykovému vzdelávaniu,
  - práva odborových zväzov.
- V prípade pracujúcich migrantov bude často rozhodujúcou otázkou vykonávanie existujúceho vnútroštátneho právneho rámca.

## Práva v rámci zamestnania: Sloboda združovania a odborové zväzy

- Právo slobody združovania má zásadný charakter.
- Odborové zväzy sú významným prostriedkom zastúpenia pracujúcich migrantov a zabezpečenia dodržiavania práv týchto pracovníkov.
- Odborové zväzy sa môžu usilovať o zmiernenie napätia medzi pracujúcimi migrantmi a pracovníkmi z hostiteľskej krajiny.
- Odborové zväzy a zamestnávateľia často spolupracujú na problémoch, ktoré postihujú predovšetkým pracovných migrantov.

## Práva v rámci zamestnania: Inšpekcia práce

- Inšpekcia práce je kľúčovým prostriedkom dozoru na uplatňovanie pracovných noriem.
- Chýbajúca inšpekcia práce v odvetviach a na pracoviskách, ktoré sú prítiažlivé pre pracujúcich migrantov, je spojená s vyšším výskytom prípadov vykorisťovania a zneužívania.
- Potreba rozšíriť inšpekciu práce na pracujúcich migrantov.

## Právne predpisy a politika nediskriminácie na pracovisku

- Diskriminácia na základe pohlavia a štátnej príslušnosti poškodzuje akýkoľvek spravodlivý pracovný trh.
- Zložky politiky boja proti diskriminácii na pracovisku:
  - silné antidiskriminačné právne predpisy a monitoring,
  - povinnosť zamestnávateľov a odborových zväzov bojovať proti diskriminácii a podporovať výmenu nástrojov s cieľom propagovať vhodné postupy.

## Sociálne zabezpečenie

- Deväť oblastí sociálneho zabezpečenia, ako ich vymedzuje Medzinárodná organizácia práce (ILO) :
 

<input type="checkbox"/> Lekárska starostlivosť	<input type="checkbox"/> Pozostalostné dávky
<input type="checkbox"/> Nemocenské dávky	<input type="checkbox"/> Úrazové dávky (po pracovnom úraze)
<input type="checkbox"/> Dávky v materstve	<input type="checkbox"/> Dávky v nezamestnanosti
<input type="checkbox"/> Dávky v invalidite	<input type="checkbox"/> Rodinné dávky
<input type="checkbox"/> Starobný dôchodok	
- Tri hlavné prínosy práv sociálneho zabezpečenia pre pracujúcich migrantov:
  - nárok na sociálne zabezpečenie za rovnakých podmienok ako pracovníci s príslušnosťou k danému štátu,
  - zachovanie nadobudnutých práv po odchode z krajiny (vrátane prenosnosti dávok),
  - Mať prospech z práv nadobudnutých v rozličných krajinách.



## Časť IV Integrácia a sociálna súdržnosť



### Modely integrácie

- Segregácia: „žiadna integrácia“
- Asimilácia: „jednosmerná integrácia“
- Multikulturalizmus: „integrácia viacerými smermi“
- Integrácia: „obojsmerná integrácia“
  - Pri tomto prístupe prispieva k rozvoju spoločnej kultúry aj migrant, aj hostiteľská spoločnosť.



### Ciele integrácie

- Umožniť migrantom, aby využili svoj osobný, hospodársky a sociálny potenciál.
- Zabezpečiť ochranu ľudských práv migrantov.
- Znižovať stupeň vyčlenenia a prehliadania.
- Podporovať nastolenie a udržiavanie sociálnej súdržnosti a harmónie.

## Skupinová činnosť

### Diskusia o indikátoroch úspešnej integrácie



## Indikátory úspešnej integrácie a politiky integrácie migrantov

- **Hospodársky život**
  - Význam ochrany v zamestnaní
- **Jazyková spôsobilosť a znalosť kultúry danej krajiny**
  - Organizácia programov na oboznámenie s kultúrou danej krajiny
- **Bývanie**
  - Prístup k bývaniu
  - Integrácia do mestského prostredia
- **Prístup k zdravotnej starostlivosti**
  - Zdravotný stav pracujúcich migrantov: rizikové faktory
  - Prístup k zdravotníckym službám
- **Vzdelávanie**
  - Úrovne vzdelávania potomkov pracujúcich migrantov
  - Dva modely: okamžitá integrácia do vzdelávacieho systému a separácia
- **Politický a občiansky život**
- **Spoločenský život**
  - Udelenie trvalého pobytu
  - Význam zlúčenia rodiny



## ČASŤ 4: ZÁVERY A ODPORÚČANIA

Jedným z hlavných výsledkov študijných ciest, vzdelávacích workshopov ako i diskusií počas záverečného panelu bol fakt, že efektívna integrácia migrantov je zdieľaná zodpovednosť a musí prebiehať na všetkých úrovniach - na lokálnej úrovni či ministerskej a k riešeniu danej politiky sa musí oficiálne zaviazat' aj vláda. Súčasne musí byť táto spolupráca systematicky koordinovaná. V Slovenskej republike by sa k pracovnej migrácii malo pristupovať ako k možnosti získania konkurenčnej ekonomickej výhody a migrácia by mala byť vnímaná ako ekonomický prínos.

V závere zborníka prezentujeme súhrn odporúčaní pre Slovenskú republiku na základe analýzy systémov v navštívených krajinách - Holandsku, Veľkej Británii, Švédsku a Portugalsku<sup>7</sup>:

- vytvoriť jeden úrad, ktorý by zodpovedal za kontrolu implementácie integračnej politiky a dozeral by na plnenie stratégie migračnej politiky SR
- cieľom integrácie migranta má byť znalosť jazyka a ekonomická nezávislosť, avšak pre dosiahnutie týchto cieľov musia byť vytvorené dostatočné podmienky – cenová i regionálna dostupnosť jazykových kurzov, zabezpečenie poradenstva v jazyku ktorému migranti rozumejú, dostupnosť informácií v elektronickej podobe a pod.
- vytvoriť sylabus pre integračné jazykové testy a testy znalosti reálií o SR pre migrantov, na základe ktorých budú ich jazykové znalosti a znalosti reálií objektívne hodnotené v prípade uchádzania sa o občianstvo SR
- princíp integrácie by mal byť založený na individuálnej zodpovednosti migranta, pričom by však mala byť zabezpečená existencia systematicky organizovanej podpore štátu a regiónov
- efektívna integrácia migrantov musí prebiehať na lokálnej úrovni – uvítacie informačné balíčky pre migrantov, práca v teréne s migrantmi, spolupráca s náboženskou obcou, mentorské programy, v ktorých už integrovaní migranti pomáhajú novopristáhaným
- spracovať otázku dotácií mestám a obciam, ako aj VÚC v závislosti od počtu migrantov žijúcich v danej lokalite
- podporiť pozitívne nazeranie spoločnosti na migrantov – pracovať na jej väčšej otvorenosti, spolupracovať s médiami na obmedzovaní jej polarizácie a poukázať na zraniteľnosť tejto skupiny
- zapájať zamestnávateľov do integrácie pracovných migrantov
- napomôcť zlepšeniu samoorganizácie komunit migrantov rozšírením možností financovania ich komunitného života, čím by sa zároveň zabezpečilo začlenenie migrantov do procesu tvorby a realizácie integračnej politiky
- implementovať systém kultúrnych mediátorov podľa vzoru Portugalska, ktorým by sa zabezpečilo zlepšenie komunikácie s migrantmi v regiónoch Slovenska s vyšším počtom migrantov, pričom je možné využiť neformálnu sieť kultúrnych mediátorov vytvorenú IOM Migračným informačným centrom
- kontinuálne organizovať kurzy interkultúrnych kompetencií pre pracovníkov inštitúcií, ktoré prichádzajú denne do kontaktov s migrantmi
- zabezpečiť lepšiu komunikáciu s úradmi a zefektívniť systém dopredu dohodnutých stretnutí za účelom vybavenia záležitostí v súvislosti s pobytom alebo pracovným povolením
- vytvoriť podmienky pre vznik „One-Stop-Shop“ centier na Slovensku, čím by sa zabezpečilo racionálne využitie verejných zdrojov určených na integráciu migrantov
- v poradenstve migrantom (pracovné a i.) presadzovať individuálny prístup

7 Správy zo študijných ciest do Holandska, Veľkej Británie, Švédska a Portugalska

## **PRÍLOHY**

**PRÍLOHA 1: PROGRAMY VZDELÁVACÍCH WORKSHOPOV**

**PRÍLOHA 2: ZOZNAM KONTAKTOV NA NAVŠTÍVENÉ INŠTITÚCIE**

**PRÍLOHA 3: ZOZNAM KONTAKTOV NA ÚČASTNÍKOV ŠTUDIJNÝCH CIEST**

## PRÍLOHA 1: PROGRAMY VZDELÁVACÍCH WORKSHOPOV

### VZDELÁVACÍ WORKSHOP 1 : INTEGRÁCIA MIGRANTOV NA MIESTNEJ ÚROVNI - VÝMENA SKÚSENOSTÍ A BUDÚCE VÝZVY

Dátum konania: 27. - 29. októbra 2009

Miesto konania: Piešťany, Hotel Park, Nábrežie Ivana Krasku 2

#### PROGRAM

##### UTOROK: 27.10.2009

09:00 - 10:00	REGISTRÁCIA ÚČASTNÍKOV A OBČERSTVENIE
10:00 - 10:15	OTVORENIE VZDELÁVACIEHO WORKSHOPU, Mgr. Zuzana Vatráľová, vedúca úradu, IOM Bratislava
10:15 - 10:30	PREDSTAVENIE PROJEKTU BUDOVANIE EXPERTÍZY KĹÚČOVÝCH AKTÉROV NA POLI INTEGRÁCIE, PRACOVNEJ IMIGRÁCIE A INTERKULTÚRNEHO DIALÓGU Ing. Andrea Mrlianová, koordinátorka projektu, IOM Bratislava
10:30 - 11:15	KONCEPCIA INTEGRÁCIE SR V KONTEXTE EURÓPSKEJ MIGRAČNEJ A INTEGRAČNEJ POLITIKY PhDr. Mária Čierna, hlavná štátna radkyňa, Odbor migrácie a integrácie cudzincov, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR Otázky a diskusia
11:15 - 12:00	IMPLEMENTÁCIA INTEGRÁCIE MIGRANTOV V PROSTREDÍ ÚRADOV PRÁCE SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY - PREZENTÁCIA ZISTENÍ ZO ŠTUDIJNÝCH CIEST DO HOLANDSKA, VEĹKEJ BRITÁNIE, ŠVÉDSKA A PORTUGALSKA Ing. Boris Katuščák, riaditeľ odboru medzinárodných vzťahov, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR Otázky a diskusia
12:00 - 13:15	OBED
13:15 - 14:00	INTEGRÁCIA MIGRANTOV - OPATRENIA NA MIESTNEJ ÚROVNI Príklad mesta Plzeň Mgr. Zuzana Slezáková, projektová manažérka - garant sekcie Služieb pre cudzincov, Odbor sociálnych služieb, Úrad služieb obyvateľstvu Magistrát mesta Plzeň
14:00 - 14:30	INTEGRÁCIA MIGRANTOV - OPATRENIA NA MIESTNEJ ÚROVNI Príklad mesta Plzeň Otázky a diskusia Mgr. Zuzana Slezáková, projektová manažérka - garant sekcie Služieb pre cudzincov, Odbor sociálnych služieb, Úrad služieb obyvateľstvu Magistrát mesta Plzeň
14:30 - 14:50	OBČERSTVENIE
14:50 - 15:35	INTEGRÁCIA MIGRANTOV - OPATRENIA NA MIESTNEJ ÚROVNI Príklad mesta Uppsala a Gottsunda Kenneth Ritzén, manažér rozvoja, mesto Uppsala, Švédsko
15:35 - 16:00	INTEGRÁCIA MIGRANTOV - OPATRENIA NA MIESTNEJ ÚROVNI Príklad mesta Uppsala a Gottsunda Otázky a diskusia Kenneth Ritzén, manažér rozvoja, mesto Uppsala, Švédsko
16:00 - 16:30	UZAVRETIE DŇA
18:00	VEČERA

**STREDA: 28.10.2009**

08:00 - 09:30	<b>RAŇAJKY</b>
09:30 - 10:50	<b>PREZENTÁCIA CNAI - ONE STOP SHOP INTEGRAČNÉ CENTRUM PRE MIGRANTOV</b> Krátky film o centre (10 min.) Prezentácia aktivít centra Ako implementovať ONE STOP SHOP centrum pre migrantov v Slovenskej republike Otázky a diskusia Catarina Reis Oliveira, vedúca úradu medzinárodných vzťahov a štúdií, ACIDI Komisia pre imigráciu a interkultúrny dialóg, Portugalsko
10:50 - 11:10	<b>OBČERSTVENIE</b>
11:10 - 12:25	<b>INTEGRÁCIA MIGRANTOV - OPATRENIA NA MIESTNEJ ÚROVNI</b> Príklad mesta Viedeň Dipl.-Ing. Shams Asadi Samavati, Samostatný referent pre zamestnanie a BOZP, mesto Viedeň
12:25 - 13:40	<b>OBED</b>
13:40 - 14:15	<b>MIGRAČNÉ INFORMAČNÉ CENTRUM IOM BRATISLAVA</b> Prezentácia centra a diskusia Mgr. Soňa Andrášová, projektová manažérka MIC, IOM Bratislava
14:15 - 15:45	<b>SKÚSENOSTI A POTREBY MIGRANTOV ŽIJÚCICH NA SLOVENSKU</b> Prezentácie zástupcov komunit migrantov žijúcich na Slovensku a diskusia Said Babakhel (Zväz Afgáncov na Slovensku), Rafael Batista (Zväz Kubáncov na Slovensku), Emile Noel Kindji (Občianske Združenie Afričanov na Slovensku), Galina Korelevič (ukrajinská komunita), Viet Nguyen (vietnamská komunita)
15:45 - 16:05	<b>OBČERSTVENIE</b>
16:05 - 16:50	<b>INTERKULTÚRNE VZDELÁVANIE, PRÁCA S VEREJNOU MIENKOU A S TÝM SÚVISIACE POTREBY NA REGIONÁLNEJ ÚROVNI</b> Mgr. Peter Drál, projektový manažér, Nadácia Milana Šimečku Mgr. Jana Kadlečíková, Centrum pre výskum etnicity a kultúry (CVEK)
16:50 - 17:10	<b>INTERKULTÚRNE VZDELÁVANIE, PRÁCA S VEREJNOU MIENKOU A S TÝM SÚVISIACE POTREBY NA REGIONÁLNEJ ÚROVNI</b> <b>DISKUSIA</b> Mgr. Peter Drál, projektový manažér, Nadácia Milana Šimečku Mgr. Jana Kadlečíková, Centrum pre výskum etnicity a kultúry (CVEK)
17:10 - 18:00	<b>INTERAKTÍVNE INTERKULTÚRNE CVIČENIE A UZAVRETIE DŇA</b> Mgr. Jana Hrivnáková, projektová manažérka, IOM Bratislava
18:00	<b>VEČERA</b>

**ŠTVRTOK: 29.10.2009**

08:00 - 09:30	<b>RAŇAJKY</b>
09:30 - 10:00	<b>OTVORENIE DISKUSIE</b>
10:00 - 11:00	<b>DISKUSIA: INTEGRÁCIA MIGRANTOV NA MIESTNEJ ÚROVNI</b>
11:00 - 11:20	<b>OBČERSTVENIE</b>
11:20 - 12:00	<b>ZHRNUTIE DISKUSIE A UKONČENIE WORKSHOPU</b>
12:00	<b>OBED</b>

## VZDELÁVACÍ WORKSHOP II: BUDOVANIE KONKURENCIESCHOPNEJ POLITIKY PRACOVNEJ MIGRÁCIE PRE BUDÚCNOSŤ

Dátum konania: 18 - 20 November 2009

Miesto konania: Piešťany, Hotel Park, Nábrežie Ivana Krasku 2

### PROGRAM

**STREDA: 18.11.2009**

09:00 - 10:00	REGISTRÁCIA ÚČASTNÍKOV A OBČERSTVENIE
10:00 - 10:30	OTVORENIE VZDELÁVACIEHO WORKSHOPU Mgr. Zuzana Vatrálová, vedúca úradu, IOM Bratislava Ricardo Cordero, expert na pracovnú migráciu, IOM Ženeva
10:30 - 12:00	PRACOVNÁ MIGRÁCIA NA SLOVENSKU - AKTUÁLNA SITUÁCIA A VÝZVY PREZENTÁCIA ZISTENÍ ZO ŠTUDIJNÝCH CIEST DO HOLANDSKA, VEĽKEJ BRITÁNIE, ŠVÉDSKA A PORTUGALSKA Ing. Boris Katuščák, riaditeľ odboru medzinárodných vzťahov, Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR Prezentácia a diskusia
12:00 - 13:15	OBED
13:15 - 13:45	LEGISLATÍVNY KONTEXT ZAMESTNÁVANIA CUDZINCOV V SR Ing. Agnesa Skupniková, hlavná štátna radkyňa, Odbor migrácie a integrácie cudzincov, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
13:45 - 14:15	PRACOVNÁ MIGRÁCIA SR V KONTEXTE EURÓPSKÝCH POLITÍK A SKÚSENOSTÍ MEDZINÁRODNÝCH ORGANIZÁCIÍ S DÔRAZOM NA ASPEKTY PRACOVNEJ INTEGRÁCIE PhDr. Mária Čierna, hlavná štátna radkyňa, Odbor migrácie a integrácie cudzincov, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
14:15 - 14:45	DISKUSIA Diskusia o potrebách v oblasti pracovnej migrácie
14:45 - 15:15	OBČERSTVENIE
15:15 - 16:45	GLOBÁLNE TRENDY V OBLASTI PRACOVNEJ MIGRÁCIE A DOPAD HOSPODÁRSKEJ KRÍZY Ricardo Cordero, expert na pracovnú migráciu, IOM Ženeva Prezentácia a diskusia
18:00	VEČERA

**ŠTVRTOK: 19.11.2009**

08:00 - 09:00	<b>RAŇAJKY</b>
9:00 - 10:30	<b>MEDZINÁRODNÁ SPOLUPRÁCA V OBLASTI PRACOVNEJ MIGRÁCIE S OSOBNÝM DÔRAZOM NA POLITIKU EURÓPSKEJ ÚNIE</b> Anna Platonova, projektová manažérka (I-LISNET), Regionálny úrad IOM pre spoluprácu s Európskou úniou v Bruseli
10:30 - 11:00	<b>OBČERSTVENIE</b>
11:00 - 12:30	<b>ZHODNOTENIE DOPYTU PO ZAHRANIČNEJ PRACOVNEJ SILE NA DOMÁCOM TRHU PRÁCE</b> Ricardo Cordero, expert na pracovnú migráciu, IOM Ženeva Oblasti: - procesy a nástroje na zhodnotenie nedostatku pracovnej sily a dopytu po zahraničnej pracovnej sile - zhodnotenie dopytu po pracovnej sile z technického a politického hľadiska
12:30 - 13:15	<b>OBED</b>
13:15 - 14:15	<b>POLITIKA VSTUPU NA TRH PRÁCE PRE ZAHRANIČNÚ PRACOVNÚ SILU</b> Ricardo Cordero, expert na pracovnú migráciu, IOM Ženeva Prezentácia najlepších prípadov z praxe v oblasti vstupu a povolenia na pobyt pre pracovných migrantov
14:15 - 14:45	<b>OBČERSTVENIE</b>
14:45 - 17:00	<b>POLITIKAOCHRANY PRACOVNÝCH MIGRANTOV, INTEGRÁCIA A TVORBA VEREJNEJ MIENKY</b> Anna Platonova, projektová manažérka (I-LISNET), Regionálny úrad IOM pre spoluprácu s Európskou úniou v Bruseli Okruhy: - ochrana migrantov vo vzťahu k režimom vstupu a pobytu - oblasti ochrany pracovných migrantov, práva pracovných migrantov v zamestnaneckom kontexte a v oblasti sociálneho zabezpečenia - nástroje sociálnej kohézie a integrácie pracovných migrantov v cieľovej krajine
18:30	<b>VEČERA</b>

**PIATOK: 20.11.2009**

08:00 - 09:00	<b>RAŇAJKY</b>
09:00 - 10:30	<b>NÁSTROJE NA PREVENCIU A ZNÍŽENIE NELEGÁLNEJ PRACOVNEJ MIGRÁCIE</b> Ricardo Cordero, expert na pracovnú migráciu, IOM Ženeva Okruhy: - príčiny a dopady nelegálnej migrácie vo vzťahu k trhu práce z perspektívy krajiny pôvodu, ako aj cieľovej krajiny - nástroje merania rozsahu nelegálnej migrácie relevantné možnosti politiky prevencie a zníženia nelegálnej migrácie
10:30 - 11:00	<b>OBČERSTVENIE</b>
11:00 - 12:30	<b>DISKUSIA - POTREBY A VÝZVY V OBLASTI PRACOVNEJ MIGRÁCIE</b> <b>ZHRNUTIE A UKONČENIE WORKSHOPU</b>
12:30 - 13:30	<b>OBED</b>

## PRÍLOHA 2: Zoznam kontaktov na navštívené inštitúcie

### HOLANDSKO

Vládne inštitúcie a agentúry		
Ministerstvo spravodlivosti Modern Migration Policy Group a Odbor migračnej politiky	Postbus 20 301 2500 EH Den Haag	<a href="http://english.justitie.nl/">http://english.justitie.nl/</a>
Úrad hraničnej a cudzineckej polície Slidrecht	Postbus 264 2501 CG Den Haag	<a href="http://www.politie.nl/English">http://www.politie.nl/English</a>
Ministerstvo bývania, územného plánovania a životného prostredia VROM	PO Box 20951 2500 EZ Den Haag	<a href="http://international.vrom.nl/">http://international.vrom.nl/</a>
Ministerstvo sociálnych vecí a zamestnania SZW	Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Postbus 90801 2509 LV Den Haag	<a href="http://english.szw.nl/">http://english.szw.nl/</a>
UWV WERKbedrijf	Postbus 884, 2700 AW Zoetermeer	<a href="https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/cwiencijfers/">https://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/cwiencijfers/</a>
COA	P.O. Box 3002 2280 ME Rijswijk	<a href="http://www.coa.nl/ENG/website/home.asp">http://www.coa.nl/ENG/website/home.asp</a>
Samospráva		
Magistrát mesta Hág	Gemeente Den Haag Postbus 12 600 2500 DJ Den Haag	<a href="http://www.denhaag.nl/en.htm">http://www.denhaag.nl/en.htm</a>
Medzivládne a mimovládne organizácie		
IOM Hág	P.O. Box 10796 2501 HT Den Haag	<a href="http://www.iom-nederland.nl/english">http://www.iom-nederland.nl/english</a>

### VEĽKÁ BRITÁNIA

Vládne inštitúcie a agentúry		
UK Border Agency	UK Border Agency, Lunar House, 40 Wellesley Road, Croydon, Surrey CR9 2BY Home Office Direct Communications Unit 2 Marsham Street ,London SW1P 4DF	<a href="http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/">http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/</a>
UKBA Migration Advisory Committee	Lunar house, 40 Wellesley Road, CR 9 2BY, Croydon	<a href="http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/newsarticles/2009/october/24-mac-sol-additions">http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/sitecontent/newsarticles/2009/october/24-mac-sol-additions</a>
JobCentre Plus	Nine Elms Lane, SW 95 9BH, London	<a href="http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/index.html">http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/index.html</a>

Department for Communities and Central Government CLG	Communities and Local Government Eland House Bressenden Place London SW1E 5DU	<a href="http://www.communities.gov.uk/localgovernment/localgovernmentfinance/pupprivatepartnership/">http://www.communities.gov.uk/localgovernment/localgovernmentfinance/pupprivatepartnership/</a>
<b>Samospráva</b>		
Local Government Association	Smith square, SW 1P 3HZ, London	<a href="http://www.lga.gov.uk/lga/core/page.do?pagel=1">http://www.lga.gov.uk/lga/core/page.do?pagel=1</a>
Waltham Forest Council	Waltham forest council, Waltham Forest Town Hall, Forest Road, Walthamstow E17 4JF	<a href="http://www.walthamforest.gov.uk/">http://www.walthamforest.gov.uk/</a>
Merton Council	London Borough of Merton Civic Centre, London road, Morden SM 45 DX	<a href="http://www.merton.gov.uk">http://www.merton.gov.uk</a>
<b>Medzivládne, mimovládne organizácie a náboženské komunity</b>		
IOM Londýn	21 Westminster Palace gardens, Artillery Row, SW 1P 1RR London	<a href="http://www.iomlondon.org/">http://www.iomlondon.org/</a>
Barka One Stop Mobility Shop drop in	Broadway Day Centre (off Goldhawk Road), 14 Market Lane, Shepherds Bush, London	<a href="http://www.barkauk.org/">http://www.barkauk.org/</a>
Joint Council for the Welfare of Immigrants	115 Old Street, EC 1V 9RT, London	<a href="http://www.jcwi.org.uk/">http://www.jcwi.org.uk/</a>
Arbour	100 Shandy Street, E 1 4ST London	<a href="http://www.thearbour.org.uk/">http://www.thearbour.org.uk/</a>
Praxis	Pott Street, E 2 0EF, London	<a href="http://www.praxis.org.uk/">http://www.praxis.org.uk/</a>
Baitul Futuh	181 London Road, Morden, SM 4 5AE, Surrey	<a href="http://www.baitulfutuh.org/">http://www.baitulfutuh.org/</a>

## ŠVÉDSKO

<b>vládne inštitúcie a agentúry</b>		
Swedish Migration Board	Box 507, 169 29 Solna	<a href="http://www.migrationsverket.se/info/start_en.html">http://www.migrationsverket.se/info/start_en.html</a>
Národná agentúra pre vzdelávanie	Skolverket Alströmergatan 12, 106 20 Stockholm	<a href="http://www.skolverket.se/sb/d/190">http://www.skolverket.se/sb/d/190</a>
Ministerstvo spravodlivosti	Rosenbad 4, SE -10333 Stockholm	<a href="http://www.sweden.gov.se/sb/d/584">http://www.sweden.gov.se/sb/d/584</a>
Ministerstvo pre integráciu a rodovú rovnosť	Fredsgatan 8, SE - 10333 Stockholm	<a href="http://www.sweden.gov.se/sb/d/8366">http://www.sweden.gov.se/sb/d/8366</a>
<b>Samospráva</b>		
County Administrative Board	Hantverkargatan 29, 1042 22 Sotockholm	<a href="http://www.lansstyrelsen.se/lst/en/">http://www.lansstyrelsen.se/lst/en/</a>
Mesto Štokholm	Ragnar Östbergs Plan 1, 105 35 Stockholm	<a href="http://www.stockholm.se/english">http://www.stockholm.se/english</a>



Mesto Uppsala	Flyristorg 8, 753 75 Uppsala	<a href="http://www.uppsala.se/sv/Uppsalase/English-startpage">http://www.uppsala.se/sv/Uppsalase/English-startpage</a>
<b>Medzivládne a mimovládne organizácie</b>		
Integra Gottsunda Factory	Kunskapsbolaget Integra AB, P.O.BOX 1240, 75142 Uppsala	<a href="http://www.integra-ab.se/English.html">http://www.integra-ab.se/English.html</a> <a href="http://www.gottsundafactory.se/">http://www.gottsundafactory.se/</a>
Nyby Vision Uppsala	Gimmogatan 2, 752 28, Uppsala	<a href="http://www.nybyvision.se">http://www.nybyvision.se</a>
Inti-ROUTES	Kunskapsbolaget Integra AB, P.O.BOX 1240, 75142 Uppsala	<a href="http://projectroutes.com/en/index.php?option=com_">http://projectroutes.com/en/index.php?option=com_</a>

## PORTUGALSKO

<b>Vládne inštitúcie a agentúry</b>		
ACIDI Komisia pre imigráciu a interkultúrny dialóg	Rua Álvaro Coutinho 14, 1150 - 025, Lisboa	<a href="http://www.acidi.gov.pt/">http://www.acidi.gov.pt/</a>
CNAI One-Stop-Shop Centrum	Rua Álvaro Coutinho 14, 1150 - 025, Lisboa	<a href="http://www.oss.inti.acidi.gov.pt/">http://www.oss.inti.acidi.gov.pt/</a>
SEF Hraničná a cudzinecká služba	Av. António Augusto de Aguiar 20, 1069 - 119, Lisboa	<a href="http://www.sef.pt/portal/V10/EN/asp/organizacao/index.aspx?id_linha=4167&amp;menu_position=4132">http://www.sef.pt/portal/V10/EN/asp/organizacao/index.aspx?id_linha=4167&amp;menu_position=4132</a>
IEFP Inštitút zamestnanosti a odborného vzdelávania	Av. Jose Malhoa 11, 1099 - 018, Lisboa	<a href="http://www.iefp.pt/Paginas/Home.aspx">http://www.iefp.pt/Paginas/Home.aspx</a>
ACT Národný inšpektorát práce	Av.Casal Ribeiro, 18 - A, 1000 - 092, Lisboa	<a href="http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx">http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Paginas/default.aspx</a>
<b>Medzivládne a mimovládne organizácie</b>		
IOM Lisabon	Rua Jose Estevao 137, 1150-201 Lisboa	<a href="http://www.iom.int/jahia/Jahia/portugal">http://www.iom.int/jahia/Jahia/portugal</a>
JRS Lokálne podporné centrum pre integráciu migrantov	Rua 8 ao Alto do Lumiar, Lote 59, 1750 Lisboa	<a href="http://www.erso-project.eu/partners/jesuit-refugee-service-portugal">http://www.erso-project.eu/partners/jesuit-refugee-service-portugal</a>

## PRÍLOHA 3: Zoznam kontaktov na účastníkov študijných ciest

Zástupcovia štátnych a regionálnych inštitúcií v SR		
PhDr. Mária Čierna Štátna radkyňa	Odbor migrácie a integrácie cudzincov Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR Špitálska 4-6 816 43 Bratislava	Maria.Cierna@employment.gov.sk
Ing. Jozef Hudec Riaditeľ odboru migrácie a integrácie cudzincov	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR Špitálska 4-6 816 43 Bratislava	Jozef.Hudec@employment.gov.sk
Ing. Boris Katuščák Riaditeľ odboru medzinárodných vzťahov	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny SR Špitálska 8 812 67 Bratislava	boris.katuscak@upsvar.sk
plk. JUDr. Tibor Mako Riaditeľ	Úrad hraničnej a cudzineckej polície MV SR Vajnorská 25 82117 Bratislava	tibor.mako@minv.sk
mjr. JUDr. Igor Špek Odbor cudzineckej polície	Úrad hraničnej a cudzineckej polície MV SR Vajnorská 25 82117 Bratislava	igor.spek@minv.sk
Ing. Peter Janičina Zahraničné vzťahy, protokol a európske záležitosti	Kancelária predsedu Bratislavského samosprávneho kraja Sabinovská 16 P.O. Box 106 819 05 Bratislava 25	Peter.Janicina@region-bsk.sk
JUDr. Mgr. Dušan Šlosár, PhD. Vedúci referátu krízového riadenia a komunitných projektov	Košický samosprávny kraj Námestie Maratónu mieru 1 042 66 Košice	Dusan.Slosar@vucke.sk
Ing. Iveta Šutorová Referát krízového riadenia a komunitných projektov	Košický samosprávny kraj Námestie Maratónu mieru 1 042 66 Košice	Iveta.Sutorova@vucke.sk
Ing. Lucia Valentová Vedúca oddelenia zahraničných vzťahov	Nitriansky samosprávny kraj Štefánikova 689 949 01 Nitra	Lucia.Valentova@unsk.sk
Realizátor projektu: IOM Bratislava		
Mgr. Zuzana Vatrálová Vedúca úradu IOM Bratislava	IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu Grösslingová 4 811 09 Bratislava	zvatralova@iom.int
Ing. Andrea Mrlianová Koordinačka projektu, IOM Bratislava	IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu Grösslingová 4 811 09 Bratislava	amrlianova@iom.int
Mgr. Peter Drozd Konzultant Migračného informačného centra IOM	IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu Grösslingová 4 811 09 Bratislava	pdrozd@iom.int
Mgr. Juraj Dubovský Konzultant Migračného informačného centra IOM	IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu Grösslingová 4 811 09 Bratislava	jdubovsky@iom.int
Mgr. Nina Paulenová Konzultantka Migračného informačného centra IOM	IOM Medzinárodná organizácia pre migráciu Grösslingová 4 811 09 Bratislava	npaulenova@iom.int











